



## 17 juni: Cultuur van Open Overheid tafel 1 gespreksverslag

### Adopteer een actiepunt

Op 17 juni is veel input opgehaald, tegelijk is de stap naar actie maar gedeeltelijk gezet. Om met elkaar zoveel mogelijk actiepunten te realiseren is verdere uitwerking nodig. Sommige actiepunten vragen om een concretere beschrijving, bij andere zoeken we nog partijen die het actiepunt gaan uitvoeren.

### Bouw mee aan het actieplan Open Overheid.

Je kunt tot 23 augustus reageren via [LinkedIn](#). Ondertussen voert het ministerie van Binnenlandse Zaken ook gesprekken met potentiële actiehouders over de uitwerking van het vervolg. Wat hieruit komt delen we via LinkedIn.

### Verslag staat op website Open Overheid

Op 17 juni droegen meer dan 100 stakeholders, inhoudelijk betrokkenen en visionairs bij aan de inhoud en de richting van het nieuwe actieplan, dat het ministerie van BZK opstelt. Hieronder vind je het gespreksverslag van de tafel over 'Cultuur van Open Overheid'. De verslagen van de andere 7 thema's vind je op de [website van Open Overheid](#).

Nederland is aangesloten bij het [Open Government Partnership](#), een brede internationale beweging voor meer Open Overheid. In dit kader maakt Nederland een nieuw Actieplan voor de periode 2016 en 2017. Om te bepalen welke ambities en activiteiten een plek moeten krijgen in het nieuwe actieplan, trekt het ministerie van BZK het land in en organiseert diverse gesprekken met belanghebbenden, inhoudelijk betrokkenen en visionairs.

### Deelnemers gesprek

- |                                 |                    |
|---------------------------------|--------------------|
| 1. Frans Smit                   | 5. Eric van Berkel |
| 2. Mees de Lind van Wijngaarden | 6. Coert Arends    |
| 3. Rob Ruts                     | 7. Geertje Jacobs  |
| 4. Eelco Hotting                | 8. Mayke Deuss     |

### Belangrijkste opgaven waaraan we willen werken?

#### Volgorde bepaald in groepsgesprek

1. Investeren in ander soort ambtenaren | ander soort bestuurders?  
Hoe bereiken we dat medewerkers van de overheden de juiste motivatie en vaardigheden hebben
2. Hoe kunnen we horizontale teams realiseren binnen de overheid?
3. Hoe kun je durf en lef tonen om je te beperken tot hetzelfde niveau? Hoe kunnen we de hiërarchie omvormen tot netwerksamenleving?
4. Hoe kunnen we de juiste woorden vinden om gezamenlijk een lied te zingen?
5. Hoe kunnen we terug naar de zandbak?
6. Hoe kunnen we de democratie lokaler maken?

## Belangrijk om aan te werken, omdat (kansen en risico's)

1. uitstroom babyboomers betekent instroom van open ambtenaren
2. het nieuwe werken = resultaatgericht werken
3. aansluiten bij samenhang: naar buiten gaan; maatschappij wordt dommer
4. ruimte voor nieuwe ideeën en veel experimenteren leidt tot niets
5. mensen komen in actie als het concreet over hun leven gaat
6. voorkom zelfcensuur en achterkamertjes: er is behoefte aan volwaardige dialoog

## Mogelijke oplossingen?

### Volgorde bepaald in groepsgesprek

1. Investeer in opleiding, opleidingen en gebruik een flexibele schil om juiste talenten te benutten. Hoe open ben 'ik' en waarom? Deze vraag stellen helpt in het voorkomen dat we alleen naar anderen wijzen, maar ook zelf aanspreekbaar zijn.
2. Leiderschap 3.0
3. Integratie HRM-systemen, bijvoorbeeld HetNieuweWerken, 360' feedback aan de hand van concrete casussen samen de juiste woordenboeken samenstellen
4. Buddysysteem: ambtenaar-burger: uitnodigen van mensen die echt uitvoeren
5. Vertel het zodat mensen willen aansluiten, gebruik de bestaande netwerken en zet de juiste lokale pionnen in (bijvoorbeeld imam), sluit aan bij de belevingswereld
6. Gewoon doen

## Procesaanpak per opgave

### 1. leiderschap 3.0 | leerproces voor de hele organisatie

Combinatie van opgaven: open overheid in bredere overheidsorganisatie en goede omgang interne en externe organisatie, burgers, bedrijven, andere overheden

Leidend principe /idee: de bedoeling formuleren

Veilige havenmeester

- goed functioneren individu
- goed functionerende organisatie als geheel
- tevens in interactie met de buitenwereld (burger en bedrijven) en politiek als opdrachtgever

Opzet: switch organisatie

De opzet van een Team APK

- vanuit een persoonlijke gedrevenheid
- vanuit alle niveaus van de organisatie (meervoudig denken)
- basis verzamelen en inventariseren, inclusief verwonderpunten, verzoek advies managen
- adviezen tot verbetering bij de betreffende directie: die gaat ermee aan de slag.

Gevoel van waardering en respect in organisatie

### Wanneer?

1 maand bespreektijd in de organisatie

### Mogelijke trekker

Abraham de Kruijf en René Esser

Betrekken in proces:

- Het APK-team (Adviescollege Personeel en Kwaliteit)

Notitie voor Kaat: over dit idee even schakelen met Ellen van Doorn (kiem) – JAW

## 2. burgerwoordenboek

Soort open standaard voor het vertalen en mappen van woorden en begrippen, die vervolgens worden gebruikt in geautomatiseerde systeem. Clash tussen systeem- en leefwereld. Nodig voor *natural language processing* (Wolfram Alpha).

Resultaat: bewust worden van begrippenkaders en betere ontsluiting van overheidsinformatie, namelijk via mapping zoektermen.

Inspiratiebron: 'Informatievoorziening voor de samenleving' van Bert Mulder

### Wanneer?

Nog in 2015: open standaard maken voor burgerwoordenboek

Vanaf 2016: invullen, opstellen van woordenboek per domein in een samenwerking tussen burger, bedrijf en overheid.

### Mogelijke trekker

Groep van Open Overheid - BZK

Betrekken in proces:

- King
- VNG
- Onderwijs
- lokaal bestuur

## 3. Nieuw HRM-systeem: talentenpool

Van functiehuis naar talentenpool (MDO): nieuwe HRM-instrumenten maken  
Veranderen is de status quo, netwerk ervaren, *learning on the job*

### Wanneer?

Nu

### Mogelijke trekker

Betrekken in proces:

- klanten, medewerkers, LG, raad, bestuurders

### Hartekreet | Reminder

- Wouter Breedt Bruijn zegt: Hoe kunnen we de hiërarchie omvormen tot netwerksamenleving? → Daar wil ik wel aan meewerken
- Fien van Walbeek en Geertje Jacobs willen meewerken aan het uitwerken van plan voor de opgave 'investeren in 'ander soort' ambtenaren.
- Eelco Hotting wil meebouwen aan de totstandkoming van het woordenboek
- Fien van Walbeek zegt: zoek verbinding met ProDemos die is al bezig geweest met woordenboek. Breng dit onder de aandacht!
- Fien van Walbeek zegt: Nieuw HRM-systeem: dit bestaat al in de gemeente Schiedam. Daar zijn de talenten en vaardigheden in kaart gebracht.
- Fatou van den Hoff (Ixpresse) wil graag betrokken worden