

Juryrapport Verkiezing
Overheidsmanager van het Jaar 2020



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	2
2. Jury	2
3. Partners	3
4. Beoordeling	3
Inzendingsvereisten	3
Beoordeling	3
5. Thema – Tussen Systeem en Maatwerk	4
6. Criteria	4
Criterium 1. Mensgericht leiderschap	4
Criterium 2. Visionair leiderschap	4
Criterium 3: Gezaghebbende bescheidenheid	5
Criterium 4. Maatschappelijk en politiek bewustzijn	5
7. Finalisten	5
Jacqueline de Jager	5
Sandra Koster	5
Esther Lieben	6
8. Eindoordeel	6

1. Voorwoord

In dit juryrapport vindt u informatie over de Verkiezing Overheidsmanager van het Jaar 2020 en de beoordeling van de finalisten door de juryleden. De finalisten van 2020 zijn Jacqueline de Jager, Sandra Koster en Esther Lieben. Deze finalisten zijn gekozen uit tientallen aanmeldingen van verschillende overheidsmanagers, werkzaam binnen ministeries, provincies, gemeenten, waterschappen, adviesorganen, agentschappen en zelfstandige bestuursorganen.

2. Jury

De jury voor de verkiezing Overheidsmanager bestaat uit:

- Jetta Klijnsma, commissaris van de Koning provincie Drenthe.
- Gerard Bakker, hoofddirecteur Dienst Justitiële Inrichtingen (Overheidsmanager van het Jaar 2017).
- Antje Dekker, secretaris-directeur Waterschap De Dommel.
- Paul Depla, burgemeester Breda.
- Sandra Groeneveld, hoogleraar Publiek Management, Universiteit Leiden.
- Bram de Klerck, directeur-generaal Algemene Bestuursdienst.
- José Manshanden, directeur Publieke Gezondheid GGD Amsterdam (Overheidsmanager van het Jaar 2015).
- Lidewijde Ongering, secretaris-generaal ministerie van Economische Zaken en Klimaat.
- Emine Özyenici, Chief Information Officer Sociale Verzekeringsbank (Overheidsmanager van het Jaar 2018).
- Dwight van de Vijver, adviseur (social) media bij de Politie.

3. Partners

De uitreiking van de Overheidsawards is een initiatief van de Vereniging voor OverheidsManagement en wordt mede mogelijk gemaakt door:



4. Beoordeling

Inzendingsvereisten

Een volledige nominatie dient te voldoen aan de volgende drie inzendingsvereisten:

- Vragenlijst
- Betoog 'Waarom is de kandidaat de overheidsmanager?' (1 A4)
- CV

Beoordeling

De overheidsmanagers worden beoordeeld op:

- Nominatie passend binnen het thema en de vier criteria;
- Inzending;
- Interview;
- Jurybezoek.

In juli kwam de jury bijeen om de inzendingen van de genomineerde kandidaten te beoordelen. De jury selecteerde een shortlist van zes kandidaten. In september vonden individuele gesprekken plaats tussen de voltallige jury en de shortlist kandidaten. Direct aansluitend aan deze gesprekken werden de drie finalisten bepaald. Vervolgens werden de finalisten in oktober digitaal bezocht door een afvaardiging van de jury. De jury sprak met de

directe leidinggevende en met een vertegenwoordiging van medewerkers van de finalist. Na afloop van de digitale jurybezoeken koos de jury de winnaar. De winnaar wordt bekend gemaakt tijdens de uitreiking van de Overheidsawards op 5 november in de Ridderzaal.

5. Thema – Tussen Systeem en Maatwerk

Regels zijn er binnen de overheid om de publieke zaak in goede banen te leiden en om ervoor te zorgen dat ambtenaren een houvast hebben waarop ze kunnen terugvallen. Maar bij het oplossen van publieke vraagstukken en crisissituaties passen regels niet altijd. Wat doe je als de regels even niet passen binnen de werkelijkheid en de situatie om een nieuwe of andere aanpak vraagt?

De Overheidsmanager van 2020 is iemand die maatwerk ruimte durft te geven en goed inspeelt op onverwachte (crisis) situaties. Hij/zij stimuleert het besef dat het effect van het handelen van belang is, ook als dat betekent dat je af en toe buiten de lijntjes moet denken en doen. Tegelijkertijd is de overheidsmanager er zich ook van bewust dat maatwerk niet altijd nodig is. De manager weegt maatwerk af tegenover meerdere doelen en kan de keuze naar anderen toe verantwoorden.

6. Criteria

criterium 1. Mensgericht leiderschap

De overheidsmanager geeft individuele aandacht aan zijn of haar medewerkers en stimuleert ze om kritisch mee te denken. De overheidsmanager ‘empowert’ medewerkers, geeft hen vertrouwen en stimuleert onderlinge samenwerking. Persoonlijke kracht en diverse talenten staan hierin centraal. De overheidsmanager heeft het vermogen zich in een ander te verplaatsen waardoor medewerkers zich begrepen voelen. Hij/zij is in staat een open cultuur van leren en reflectie te creëren waardoor een werkomgeving ontstaat waar van fouten wordt geleerd.

criterium 2. Visionair leiderschap

De overheidsmanager geeft richting, heeft een heldere visie en draagt deze uit. De overheidsmanager inspireert en motiveert medewerkers doelen te behalen en maakt helder wat hij/zij van medewerkers verwacht. De overheidsmanager stelt de maatschappelijke opgave voorop en past processen hierop aan. De overheidsmanager is in staat om ondanks wrijving en weerstand medewerkers in veranderingen mee te nemen. De overheidsmanager is in staat om het belang van de eigen organisatie in dienst te stellen van het maatschappelijk effect, sterker nog daar zelfs op te sturen via netwerkontwikkeling. De overheidsmanager werkt samen met en verbindt stakeholders, verplaatst zich in verschillende, soms tegenstrijdige perspectieven, maar houdt gezaghebbend koers.

Criterion 3: Gezaghebbende bescheidenheid

De overheidsmanager weet zijn of haar positie en prestaties in het juiste perspectief te plaatsen. Hij/zij is authentiek en zelfreflectief en stuurt medewerkers aan op gezag, niet op macht. De overheidsmanager is daarmee een rolmodel voor anderen binnen, maar ook buiten de organisatie. De overheidsmanager stelt zich op als rentmeester, waarbij hij of zij bereid is de verantwoordelijkheid te nemen voor het groter geheel. Niet het eigenbelang maar het algemeen belang staat voorop.

Criterion 4. Maatschappelijk en politiek bewustzijn

De overheidsmanager brengt gedeeld leiderschap in de praktijk en is daarbij gericht op het breder verband en niet uitsluitend het 'eigen' domein. De overheidsmanager beschikt over het vermogen om via co-creatie aan publieke waarden te werken. De overheidsmanager werkt oprecht en bewust ten dienste van het algemeen belang en de maatschappelijke opgaven van de organisatie. De overheidsmanager is tegelijkertijd bewust van de zorgvuldigheid waarmee met publieke middelen omgesprongen dient te worden. De overheidsmanager is zich bewust van zijn/haar rol tussen de politiek, ambtelijke organisatie en het maatschappelijke middenveld en weet indien noodzakelijk onderwerpen te agenderen. Hij/zij is in staat de belangen tussen deze verschillende partijen af te wegen. Er wordt effectief geanticipeerd op politieke besluitvorming.

7. Finalisten

Jacqueline de Jager

Jacqueline de Jager heeft aan de jury laten zien dat zij in haar positie als programmadirecteur Maatschappelijke Diensttijd een bevlogen manager is die maatwerk kan leveren op strategisch niveau. Met haar energie en doortastendheid beweegt ze zich langs de systemen en speelt daarbij in op de behoeften en krachten van jongeren.

Jacqueline initieert vele nieuwe samenwerkingen en toont daarbij lef door ook nieuwe partijen bij elkaar te zetten en kansen te geven. De verschillende belangen houdt zij in het oog om het hogere doel te bereiken. Naar haar medewerkers toe geeft Jacqueline ruimte voor eigen inbreng. Daarbij besteedt ze veel aandacht aan de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en talenten binnen haar team.

De jury bewondert haar visie om de overheid te vernieuwen door beleid vanuit de samenleving te maken. Daarmee zien ze haar als een inspirator voor het publieke domein.

Sandra Koster

Sandra Koster laat als sectorhoofd Economie & Cultuur bij de gemeente Eindhoven al jaren zien hoe ze als overheidsmanager binnen én buiten de lijnen kan kleuren met behulp van haar pragmatisme, lef en doorzettingsvermogen. Sandra is een atypische ambtenaar met

een goed gevoel voor de bestuurlijke verhoudingen en staat als bescheiden manager met beide benen op de grond.

De jury was onder de indruk van de grote mate van waardering vanuit haar collega's en partners uit de stad. Met haar open houding neemt ze barrières weg en in ze in staat om verbindingen te creëren tussen verschillende partijen met elk hun eigen en soms botsende belangen.

Met haar verbindende kwaliteiten en unieke interventies zet zij zich in om het verschil te maken voor de inwoners van de gemeente Eindhoven.

Esther Lieben

Als directeur van de Veiligheidsregio Haaglanden geeft Esther Lieben haar medewerkers de ruimte om maatwerk te leveren en te experimenteren, maar zorgt ze dat het beoogde doel niet vergeten wordt. In de successen die daarbij behaald worden, zet ze haar medewerkers centraal. Medewerkers voelen zich door haar gesteund en waarderen haar toegankelijkheid en empathisch vermogen.

De jury bewondert hoe Esther zich hard maakt voor diversiteit binnen haar organisatie, vanuit de visie dat een organisatie die de samenleving dient daarvan een afspiegeling moet zijn. Zo dient het werk van de Veiligheidsregio als inspiratie voor andere organisaties. Esther is een authentieke overheidsmanager die weet waar ze voor staat.

Met hart voor het veiligheidsdomein, de uitvoering en bijbehorend vakmanschap, weet zij de juiste partijen, met name in crisistijden, goed met elkaar te verbinden.

8. Eindoordeel

Kortom, drie fantastische kandidaten. Alles afwegende heeft de jury gekozen voor de overheidsmanager die niet gepositioneerd is om makkelijk maatwerk te leveren. Zij stelt de publieke zaak voorop en vormt met haar leiderschap een toekomstbestendige organisatie. De jury is gegaan voor een authentieke manager die optreedt als uithangbord voor de uitvoerende dienst. Hét toonbeeld van het thema 'Tussen Systeem en Maatwerk': Esther Lieben!