

Tips voor in uw verkiezingsprogramma

28-4-2006

Dames en heren, heel hartelijk welkom. U bent allen bezig met het opstellen van een verkiezingsprogramma voor uw eigen politieke partij. Ik zie VVD-ers, PvdA-ers, CDA-ers, D66-ers en een enkele afgevaardigde van GroenLinks. Het is heel verheugend dat u in zo grote getale bent op komen dagen voor deze bijeenkomst, die als motto heeft gekregen: Gratis tips van gewone kiezers voor bij uw werk. Het is prachtig dat u allen blijkbaar bereid bent zich door de gewone kiezer te laten inspireren en ik wou zelf dan maar van wal steken met **TIP 1.**

Tip 1 is heel simpel en tegelijkertijd – dat besef ik heel goed – ongelooflijk moeilijk. Hij luidt eenvoudigweg: laat veel dingen zoals ze zijn. Ga geen organisaties lopen kantelen. Ga geen stelsels wijzigen. Ga geen instellingen opschudden. Ga geen grootschalige veranderingen aanbrengen in allerlei wettelijke regels. Erken dat veel dingen niet volmaakt zijn en beter hadden gekund, maar zie daarnaast alstublieft toch ook eens een keer in dat het aanbrengen van veranderingen op zichzelf een enerverend proces is waar talloze burgers alleen maar last van hebben.

Bedenk bij iedere verandering die u zou willen voorstellen dat er vier cruciale argumenten zijn die daartegen pleiten.

Daar is ten eerste het argument van de intergenerationele onrechtvaardigheid. Ik geef een voorbeeld. Stel, u vindt dat studenten te lang doen over hun studie. Vele van hen studeren vijf of zes jaar in plaats van de gebruikelijke vier jaar die staat voor een universitaire opleiding. U wilt dus – in plaats van het huidige systeem – een nieuw systeem invoeren dat langzame studenten straft met boetes of hoger collegegeld. Daar is misschien best wat voor te zeggen, maar bedenk dat u zelf en menige partijgenoot vijf, zes of zeven jaar hebben mogen studeren zonder dat u daarvoor werd gestraft. Kunt u aan nieuwe generaties uitleggen dat met ingang van hun studietijd de pret voorbij is? Wat gaat u terug zeggen als zij u met deze vorm van intergenerationele onrechtvaardigheid confronteren? Jammer jongens, maar wij hadden geen internet en geen MP3 speler?

De andere argumenten zijn belangrijker. Het tweede argument heet gederfde arbeidsvreugde. Werknemers die bij een publieke organisatie werken hebben over het algemeen voor hun werk gekozen omdat zij zich bezig wilden houden met hun leerlingen, hun studenten, hun patiënten, hun cliënten. Voor zover zij houden van dynamiek en nieuwe uitdagingen zoeken zij die in dat werk. Ze houden niet van reorganisaties, ze willen niet worden gekanteld en opgeschud. De enkeling die daar wel behoefte aan had is in de afgelopen jaren volledig aan zijn trekken gekomen, zo kan ik u verzekeren. Inmiddels is de kantelbereidheid op de werkvloer van publieke organisaties tot nul gereduceerd.

Er is ten derde het argument van de financiën. Het opschudden, kantelen en reorganiseren van publieke organisaties leidt altijd – dat is een ijzeren wet – tot meer management. Er komen interim-managers die het veranderproces begeleiden en de strategie uitzetten. Er komen kwaliteitsmanagers die zich bezig houden met protocollen, kwaliteitssystemen en benchmarks. En er komen toezichthoudende managers die er gedurig op letten dat de paar gewone medewerkers die nog over zijn er niet de kantjes van af lopen. Al die managers zijn duur betaalde krachten, die bovendien voortdurend geneigd zijn nieuwe uitdagingen voor zichzelf te definiëren, die doorgaans ófwel leiden tot nog meer management ófwel gewone medewerkers enorm afhouden van hun eigenlijke werk. Het besef dat we toe kunnen met heel veel minder management leeft inmiddels in brede lagen van de bevolking en het is aan u om te beseffen dat dit betekent dat u bescheidenheid moet betrachten bij het afkondigen van nieuwe voornemens en plannen. Elk voornemen betekent op zijn minst een projectgroep en

handenvol ambitieuze managers die ‘die kar moeten trekken’. Als u het verlangen naar minder bureaucratie en minder management deelt – en ik kan mij haast niet voorstellen dat u dit niet doet – dan noopt dit tot het temperen van politieke ambities. Ik waarschuw in dit verband ook nadrukkelijk *tegen* voorstellen om bijvoorbeeld een ‘anti-bureaucratie taskforce’ in het leven te roepen, bestaande uit een reeks van managers die kritisch gaan kijken naar andermans managementwerk.

Het vierde argument is recent nog eens overtuigend onder woorden gebracht door de Nationale Ombudsman in zijn jaarverslag *De maakbare overheid*. Organisaties die de ene beleidswijziging na de andere te verwerken krijgen worden klantvriendelijk. De medewerkers die daar werken hebben de grootste moeite om alles bij te houden, ze kunnen nooit meer afgaan op hun eigen inzicht of routine omdat zij zelfs simpele vragen van burgers moeten toetsen aan de meest recente beleidsinzichten. Zij snappen vaak zelf niet eens hoe het zit en zijn daardoor nog maar beperkt in staat normale vriendelijkheid te betrachten tegenover de burgers die zich bij hen melden aan het loket.

Al deze overwegingen staan los van uw politieke kleur. Dit advies geldt voor u allemaal. Ik vat het nog een keer samen op de sheet:

Handen af van de publieke sector.