



HIEMSTRA & DE VRIES

De publieke professional van de toekomst

in gesprek met 10 jonge professionals



Benutten van talent

Wij geloven dat het menselijk kapitaal van publieke organisaties beter kan worden benut. Het benutten van dit potentieel vraagt om vrij fundamentele organisatieaanpassingen, omdat de huidige wijze van organiseren het aanwezige potentieel nog onvoldoende benut. En dat is jammer en vooral niet nodig.

Waar de samenleving voorheen relatief stabiel, eenvoudig en voorspelbaar was, is deze steeds dynamischer, complexer en turbulenter geworden. Er is een andere samenleving en andere economie aan het ontstaan. Een nieuwe orde die bestaat uit horizontale verbanden, zoals lokale gemeenschappen, coöperaties, sociale en fysieke netwerken. Niet alleen de markt, maar de

samenleving als geheel pakt en claimt steeds vaker een belangrijke rol in de aanpak van maatschappelijke vraagstukken op bijvoorbeeld het vlak van zorg en ondersteuning, leefbaarheid in de buurt, et cetera. Dit dwingt publieke professionals om vanuit een netwerkende en participerende rol hun bijdrage te leveren aan maatschappelijke opgaven.

Recent dachten 10 jonge publieke professionals met ons mee over de vraag wat deze trends van professionals gaat vragen. Hoe ziet deze publieke professional van de toekomst eruit? En wat kunnen (jonge) publieke professionals nu en in de toekomst betekenen?

Profiel van de publieke professional

Volgens de jonge ambtenaren van nu heeft de publieke professional van de toekomst de volgende drie kernwaarden.

De publieke professional:

1. voegt waarde toe als basishouding.

Je vraagt je continu af wat je toegevoegde waarde is van wat je doet: zowel maatschappelijk als in de organisatie. Je stelt jezelf die vraag regelmatig om scherp te blijven op wat je vanuit jouw rol kan toevoegen.

2. stelt zicht flexibel op.

Dat gaat niet alleen om flexibele werktijden, maar om het flexibel kunnen schakelen tussen verschillende rollen en omgevingen.

3. is in staat om van buiten naar binnen te denken en kan zich inleven in de leefwereld buiten.

Je staat open voor andere denkbeelden. In de organisatie is daarom aandacht voor een mix aan medewerkers, qua achtergrond, overtuigingen, kennis en kunde.

Uitdagingen voor de jonge publieke professional

Jonge publieke professionals geven aan dat ze het moeilijk vinden om die publieke professional van de toekomst te zijn en goede invulling te geven aan hun rol in de organisatie. Ze tonen een grote maatschappelijke betrokkenheid en hebben een sterke ambitie om een bijdrage te leveren aan het presteren van de organisatie en de samenleving. Tegelijkertijd lijken ze zich soms neer te leggen bij de omgeving waarin ze bewegen: *“het systeem is nu eenmaal zo, daar heb ik mee te dealen”*.

Wij denken dat deze groep zelf een actievere rol kan pakken dan dat ze nu doet. Het vraagt nadrukkelijk ook iets van de organisatie om hun professionals (jong en meer ervaren) te helpen maximale waarde toe te voegen aan de maatschappelijke opgaven buiten en zo het maximale uit zichzelf te halen.

Wat kunnen jongeren zelf doen?

Maak vooraf duidelijke afspraken over de opgave waaraan je werkt en wat er van jou verwacht wordt. Wees je bewust van je rol en wat je op dit moment kan bijdragen. Welke eigenschappen moet je behouden zodat je in de toekomst impact op de organisatie en samenleving kunt hebben?

Blijf in gesprek met je manager en collega's daarover: niet alleen op inhoud maar geef aan wat het effect op jou is als je niet gestimuleerd of gemotiveerd wordt.

Organiseer voor jezelf momenten van reflectie waarin je bewust kijkt naar de dilemma's waar jij tegenaan loopt.

Uitdagingen voor de organisatie

Steeds meer organisaties werken met trainees. Jaarlijks werven provincies, gemeenten, uitvoeringsinstellingen en het Rijk talentvolle hoogopgeleide afgestudeerden met als doel te verjongen en een nieuw type professional aan te trekken. De trainee van nu moet flexibel, resultaatgericht en initiatiefrijk zijn.

Mooie termen maar de realiteit is dat de directe werkomgeving van deze jongeren lang niet altijd matcht met de ambitie waarmee ze zijn geworven. Organisaties bieden deze kleine groep jongeren trainingen, coaching en mooie werkplekken aan, terwijl juist ook de werkomgeving aandacht vraagt. Om als organisatie ook in de toekomst succesvol te kunnen zijn, is een bredere beweging nodig dan het alleen inzetten op jongeren en traineeships.

Ten eerste omdat alle professionals aandacht verdienen en niet enkel de jongeren en ten tweede

om de jongeren zelf goed tot hun recht te laten komen en duurzaam aan de organisatie te verbinden.

Wat kunnen organisaties doen?

- Wees als organisatie helder in wat je verwacht qua houding/gedrag van alle medewerkers en vertaal dit concreet naar rollen, taken, werkwijze.
- Investeer niet alleen in een interessant programma voor trainees/jonge ambtenaren maar creëer een sfeer van continu leren en ontwikkelen: zo voorkom je een jong/oud-discussie.
- Voer een actief loopbaanbeleid en stimuleer medewerkers zich te ontwikkelen: wees niet alleen gericht op stappen naar boven (verticale stappen) maar juist ook op ontwikkeling in de breedte ([lees hier meer](#)).

Meer weten?

De publieke professional en de publieke organisatie van de toekomst, hebben onze constante aandacht.

Wij blijven hierover publiceren. Wil je op de hoogte blijven of zien hoe wij organisaties helpen bij de uitwerking van dit vraagstuk? Lees dan meer op onze [website](#) of volg ons op [LinkedIn](#).

contact



 **Sigrit van Werven**
Organisatieadviseur
06 - 12 15 52 52
sig@hiemstraendevries.nl



HIEMSTRA & DE VRIES

Samen werken aan maatschappelijke prestaties

Ramstraat 27
3581 HD Utrecht
E: info@hiemstraendevries.nl
T: 030 252 37 77

