



Het echte werk

Verslag Focusgroep Molen de Ster,
Utrecht, 7 december 2006

door Alexandra Gabrielli

Een groep van vijftintig mensen loopt geanimeerd met elkaar pratend aan het eind van de middag stevig door vanaf het Jaarbeursplein in Utrecht. Het is 7 december 2006.

Het weer is stormachtig, de lucht is grijs en dreigend. Het kan elk moment gaan stortregenen. In de verte tekent zich het silhouet van een molen af. Er klinkt een donderslag later op de avond.

De laatste jaren hebben we als een soort mantram steeds weer kunnen horen dat er een kloof is tussen burger en regering, dat er niet genoeg communicatie is tussen bevolking en bestuurders.

Vooraf hoorden we ook over de toename van regels en wetten die mensen met een beroep dermate hinderen, dat adequaat en verantwoord je werk doen niet goed meer mogelijk is, in de zorg, het onderwijs, bij de politie en de rechterlijke macht. Beroepsgroepen klagen over teveel administratieve verplichtingen waardoor het echte werk, lesgeven, zorgen, rechtspreken of orde handhaven niet naar behoren gedaan kan worden. De bureaucraties neemt nog steeds toe, ondanks de pogingen van overheid en gemeenten die juist terug te dringen. Waarom lukt dat steeds maar niet?

Toch is het zo dat in de afgelopen kabinetsperiode er hard gewerkt is aan het terugdringen van bureaucratie. Er zijn projecten uitgevoerd om de administratieve lasten voor burgers en bedrijven met 25 procent te verminderen en het aantal vergunningen terug te dringen. Desalniettemin zijn er nog volop klachten over regeldruk van burgers en bedrijven. Er moet nog veel gebeuren.

Onder de groep mensen die zich naar Molen de Ster spoedt, bevinden zich twee ambtenaren van het Ministerie van Binnenlandse Zaken: Herman Scholten en Ellen Molenaar. Zij hebben het groepje mensen dat zo stevig de pas erin zet, uitgenodigd voor een gesprek over de realiteit van het dagelijkse werk en de bureaucratie. De gasten zijn afkomstig van diverse beroepsgroepen: verpleegkunde, geneeskunde, psychiatrie, onderwijs, maatschappelijk werk, politie en rechterlijke macht. De plek van samenkomst is toepasselijk gekozen. Houtzaagmolen de Ster is nog een dag

per week in bedrijf; het hout wordt er ambachtelijk gezaagd. En dat is waar het om gaat, vakmanschap, zo goed mogelijk je beroep uitoefenen en eer leggen in je werk. Kortom, het echte werk.

De bijeenkomst is voorbereid door Annette de Vries en Rosa Lucassen van Bureau Met Waarde en Alexandrien van der Burgt van de Stichting Beroepseer. Met de twee ambtenaren van het ministerie geven zij leiding aan de diverse gespreksronden, onderbroken door een borrelkwartiertje en een ter plekke toe bereide, ambachtelijke maaltijd.

In haar welkomstwoord zet Annette uiteen dat de ontmoeting tussen overheid en publieke dienstverlening een experiment is met de bedoeling de problemen van de verschillende beroepsgroepen boven tafel te krijgen, en vervolgens de vraag te stellen wat met de uitkomst kan worden gedaan.

Herman Scholten, "bureaucratiebestrijder" op het ministerie, spreekt uit veel te verwachten van de ontmoeting: "Er kunnen pas echte doorbraken komen als de problemen een gezicht krijgen en er van onderop een beweging ontstaat die zegt: hier moet wat aan gebeuren, zo kan het niet langer. Ik ben erg nieuwsgierig te horen wat ieder in zijn eigen vak ervaart en welke suggesties er komen".

Ellen Molenaar heeft veel vrienden onder professionals en hoort regelmatig van hen wat eraan schort in hun werk: "Ik zit ook bij de bureaucratiebrigade, zoals we het kunnen noemen. Ik heb het idee dat er twee verschillende kampen zijn, een jullie- en een wij-kamp, maar we moeten samenwerken en elkaars inzichten delen. Om dat te bereiken is deze bijeenkomst een stap in de goede richting".

Vervolgens legt Alexandrien van der Burgt uit hoe het in 2005 verschenen boek

"Beroepszeer - Waarom Nederland niet goed werkt" een jaar later, in april 2006, uitmondde in de conferentie Van BeroepsZeer naar BeroepsEer in Den Haag, bijgewoond door ruim driehonderd mensen. Op de conferentie bleek de diepe verontrusting van mensen die in een steeds krappere ruimte hun beroep moeten uitoefenen vanwege de toenemende regel- en controlezucht van overheid en instellingen. Ook het Manifest "Macht en Tegenmacht – Genoeg is genoeg", opgesteld door een stuurgroep van verschillende ondernemings- en cliëntenraden in de Geestelijke Gezondheidszorg en eind oktober 2006 gelanceerd, is onderdeel van de groeiende beweging die zich keert tegen de controlezucht in de samenleving.

Tijdens de introductieronde vertellen de in een grote kring zittende deelnemers over hun drijfveren, de kern van hun professionele werk, waarvoor ze staan in hun beroep en functie. Te horen valt dat eigenheid leggen in je vak en je werk doen met hart en gevoel belangrijke drijfveren zijn.

Onder de deelnemers bevinden zich twee sociaal psychiatrisch verpleegkundigen, een wijkverpleegkundige, een verpleegkundige, een huisarts, een verpleeghuisarts, een coördinator medische staf, een gezinsvoogd, een adviseur outreachend werken, leerkrachten van basisonderwijs, hogescholen en mbo, politie-agenten, een vice-president van de rechtbank, een rechter, een bibliothecaris, een voorzitter van de ondernemingsraad in de Geestelijke gezondheidszorg en een zorgmanager.

Het is tijd voor brainstormen. Het gezelschap gaat uiteen in zes groepen van vier à vijf mensen. Elke deelnemer maakt een keuze uit een aantal op tafel liggende symbolische voorwerpen, verwijzend naar specifieke vragen bij het thema van de brainstorm, "Spanning":

1. tussen de kern van je werk en de vragen en eisen vanuit de samenleving.
2. tussen de autonomie als professional en het gemeenschappelijk belang.
3. tussen het eeuwig tekort aan middelen en het toenemende aantal eisen dat wordt gesteld.
4. tussen nut en noodzaak en de mogelijkheden van techniek, systemen en structuren.
5. tussen verantwoordelijkheid geven en risico's vermijden.
6. tussen beste keus en beste koop. Leent je werk zich voor marktwerking?

En gebrainstormd werd er! Het leek wel of de onstuimige wind buiten nog extra energie toevoegde aan de mate van motivatie en betrokkenheid die al zo voelbaar was. Laten we een moment meeluisteren bij een tafel:

"Een dokter is in principe iemand die zegt: ik doe mijn uiterste best voor de patiënt. Maar als hij zijn uiterste best doet, heeft hij voor de volgende patiënt minder tijd. En dat accepteert de maatschappij volgens het gelijkheidsprincipe niet. Dus gaat die maatschappij dat beïnvloeden en daar weer regels over stellen. Ja, de patiënt van vandaag heeft aandacht nodig, maar die van morgen ook, en van overmorgen"

"De specialisten worden bedreigd door de generalisten, die alles aan elkaar moeten knopen en regelen. De regels zijn er voor het gelijkmaken, alles moet overal gelijk zijn. Maar het gaat ook gelijk, waar het niet gelijk moet. Als je al die regels hebt, hou je op een gegeven moment ook op met nadenken..."



Brainstormen in Molen de Ster

"Dan deprofessionaliseer je, dan word je een robot..."

"De opperste gelijkheid krijg je als je op een gegeven moment geen rechter meer nodig hebt, en geen officier van justitie meer....Op zoveel hoeveelheid drank, staat zoveel boete....."

“Je hebt de regels vanuit de gelijkheid, vandaar dat er steeds meer regels komen. Het is daar anders dan hier, en dan hupsakee, nog meer regels.....”

“Dus het gelijkheidsprincipe uit zich in steeds meer regels. Maar diezelfde maatschappij zit ook in een spagaat. Die ziet ook dat als je regels rücksichtslos toepast, zonder hersens, je onrechtvaardig wordt. Zo willen wij ook niet zijn als maatschappij. En dan huren wij een professional in, en dan zeggen we van: ga eens zoeken binnen die regelgeving of je niet toch een menselijk gezicht eraan kan geven. Dat gebeurt ook zo bij dokters. Want als we protocollengeneeskunde bedrijven, dan doen we elke griep of elke heup zo, en de uitdaging is nu juist zorg op maat leveren.....”

“Nee, we moeten onszelf niet dood regelen....”

“Er is geen dialoog meer tussen beleidsmakers en mensen op de werkvloer”.

“Is die er ooit geweest?”

“Als ik bijvoorbeeld kijk naar het Ministerie van Volksgezondheid, dan zijn systematisch de mensen die met de poten in de klei stonden, daar verdwenen. Ze zijn gezondheidswetenschappers geworden. Het vak van beleidsmaker is geprofessionaliseerd. De afstand tussen de werkvloer en het ministerie is veel groter geworden. Ik heb zelf bij het college van zorgverzekeringen gewerkt. Het aantal artsen dat daar zit gaat naar beneden. Dat heeft gevolgen voor de uitvoering van de zorg. Er zijn zo weinig mensen die feeling hebben met de zorg, dan is het niet zo gek dat er een gat ontstaat. Er is geen dialoog meer, geen persoonlijke band tussen de mensen. We zijn teruggevallen op het uitvoeren van regels...”

“Een goede regel is tot stand gekomen door een goede voorbereiding. Er is gekeken naar wat nodig is. Een goede regel is in beginsel een antwoord op een vraag. Als je zegt dat er vroeger minder regels waren, dan waren die waarschijnlijk gemaakt met het grootste aandeel van mensen die wisten waar ze het over hadden. Nu worden de regels bedacht door mensen die het niet zo goed weten....”

“Wat je zegt, bij de regelgevers mis je een stuk zelfkritiek”.

“En kennis”.

“Zelfkritiek, gebaseerd op kennis over hoe het in werkelijkheid is”.

“Ik vind dat er op het ministerie van Volksgezondheid onvoldoende kennis is vanuit de praktijk, over hoe de hazen in het primaire proces lopen en de betekenis ervan als je het gaat omzetten in beleid. Ik



zie nu in mijn eigen sector weer die hele verandering van de zorgzwaartepakketten.....”

“Dus jij zegt dat de regelgevers, en in feite ook omgekeerd, degenen die de regels ondergaan, de vakmensen dus, elkaars taal niet meer beheersen? Men kent elkaars begrippenkader niet meer?”

“We hadden vroeger een medisch adviescollege; een zorgverzekeraar had vroeger een medische dienst, een

adviserend geneeskundige, en dat is allemaal afgebrokkeld. Er zijn nog een paar van zulke mensen ergens in de organisatie. Ze moeten account manager zijn, allerlei commerciële taken op zich nemen. Je zou verbindingen moeten hebben tussen de uitvoering, daar waar het werk gebeurt, en daar waar het beleid wordt gemaakt....”

“Niet verbindingen met elkaar in de vorm van regels, maar elkaar kennen, elkaar spreken en elkaar verstaan. Het grote probleem is dat overal heel erg wordt doorgesloten. Er is een heilig beeld ontstaan van de modernisering van de AWBZ, en dan wordt het een soort mantram, die leidt tot de ene stap na de andere, zonder dat er mogelijkheden zijn van terugkoppeling en eens kijken hoe de dingen uitpakken. En dan wordt de kritiek die er komt geduid als weerstand tegen veranderingen”.

“Maar het omgekeerde gebeurt ook. Ik kijk naar mijn ziekenhuis en dan krijg je dit: managers zijn bijna per definitie verdacht, er wordt met wantrouwen met hen omgegaan. Professionals leren het ook af om met een open mind met managers om te gaan. Er is ook een cultuur aan het groeien tegen het management. Maar als ik praat over een ziekenhuis met een maatschappelijke functie voor 200.000 mensen, dan zijn we daar gezamenlijk verantwoordelijk voor. Ik ga ervan uit dat niemand met verkeerde intenties daar zit. We hebben toch het beste voor met die 200.00 mensen en de anderen ook”.

“Jij bent beleidsmaker, jij zit tussen twee vuren”.

“Ik probeer, en dat vind ik het aardige, om mijn specialisten duidelijk te maken dat de manager niet alleen maar een boeman is, maar dat hij ook een bepaalde maatschappelijke functie heeft. Ik probeer mijn raad van bestuur ook altijd te laten zien: jij hebt het idee dat die dokters veelverdieners zijn en van alles willen en een soort hobbyisten die allemaal hele dure spullen van je willen, maar ze hebben ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor die 200.000 mensen. Dat moet ook gezegd worden. En het vervelende is nu dat er steeds meer mensen zoals ik nodig zijn om het over en weer te vertalen. Mijn passie is mezelf overbodig te maken. Ik denk dat mijn functie overbodig zal worden als je de ziekenhuizen zou halveren. Dan zouden de mensen elkaar weer kennen en we zouden dan elkaars taal weer spreken. En mijn directeur zou af en toe eens over de poli lopen”.

“Zou dat kunnen, in deze tijd en in deze maatschappij, de ziekenhuizen kleiner maken, met de instrumenten die we tegenwoordig hebben, de ICT....?”

“Het gaat niet om informatie, het gaat om relaties.....Ik ben ervan overtuigd, als we zien in welke worsteling we zitten, dat we niet moeten denken in structuren, maar in dialoog. Op alle niveaus zou gestimuleerd moeten worden dat professionals op regionaal niveau met elkaar in gesprek gaan. Als de overheid in tijd zou investeren..... dat het hip zou zijn als medische specialisten eens gingen praten met hun mensen”.

Tegen het eind van de brainstormronde verzoekt Rosa Lucassen aan elke groep de hoofdpunten van de gesprekken op een groot vel papier te schrijven. In een tweede gespreksronde aan vier tafels wordt dit verder uitgediept.

Wat heeft het brainstormen opgeleverd? Resumerend:

“De overheid zorgt voor diensten in het publieke domein”, begint Rosa Lucassen aan de samenvatting van de gesprekken in haar groep: “Er is spanning over hoe dat bedrijfsmatig, marktgericht kan. Uit die spanning ontstaan veel problemen. We hebben het gehad over beroepseer en wat de overheid zou moeten doen, maar hier is ook de bedrijfseer genoemd. Hoe zit het daar eigenlijk mee? Als er meer bedrijfseer zou zijn, als mensen trots zouden zijn op hun bedrijf, zou het dan niet beter gaan? Voorbeelden zijn NS en Philips, bedrijven die veel deden voor de medewerkers en de samenleving.

We hebben het gehad over het kwaliteitsniveau en de afrekening daarop, het einddoel dus. Eigenlijk zou je niet zoveel moeten zeggen over de manier waarop dat gehaald zou kunnen worden, want de manier waarop is zo dichtgetimmerd dat je als professional niet meer je eigen verantwoordelijk daarin kan nemen. Daar zit de spanning, zoals we hebben gezien. Ik vroeg ook waar we over een jaar zouden staan? Daarover heb ik het een en ander gehoord maar het blijkt dat de toestand van een jaar later zich nog niet duidelijk aftekent”.

De gespreksgroep van Ellen Molenaar heeft het gehad over vertrouwen en wantrouwen: “Simpel gezegd, er is een wantrouwen tussen mensen met een beroep en de managers, er is een gat tussen beleid en uitvoering en het niet begrijpen van elkaar. Er wordt wel wat aan gedaan, zoals bijvoorbeeld op de Haagse Hogeschool waar een project een professional de gelegenheid gaf beleid te maken. Dat is een goed initiatief. Wat wantrouwen en vertrouwen betreft zouden we de bedrijfsfilosofie van Interpolis kunnen overnemen: ‘Ik vertrouw jou tot het tegendeel is bewezen’. Dat is mooi gezegd”. Alexandrien van der Burgt vat samen dat in haar groep gesproken werd over marktwerking en de effecten daarvan: “Er kwamen termen naar voren als dienstbaarheid, barmhartigheid, aandacht, bezieling, verantwoordelijkheid en vertrouwen. En over de grenzen heengaan, dat we outreachend werken noemen. Met marktwerking en sturing is alles mogelijk, maar op dit moment perken we veel in door bureaucratie en regels. Ik heb voorbeelden gehoord van mensen die er eigenwijs mee omgaan en zelf verantwoordelijkheid nemen. Ze doen er iets aan. Onze groep had wel een paar concrete ideeën over de situatie een jaar verder. Mijn buurman zei dat hij graag de ruimte zou willen hebben om te bepalen hoeveel psychiatrische patiënten hij zou gaan helpen en op welke manier. Hij wil daarover in gesprek gaan met zijn manager”.

Wat wordt bedoeld met barmhartigheid? klinkt de vraag uit de kring.

“Barmhartigheid raakt het hart van de verpleging. Ik ben sociaal psychiatrisch verpleegkundige en ik bedoel met barmhartigheid naar de mensen blijven toegaan en contact blijven maken. Het is een term uit de gezondheidszorg die eeuwenlang is gebezigd. Ik wil niet terug naar de tijd van voor de oorlog, met alle respect, maar barmhartigheid is voor mij wel de ziel van de zorg en jammer genoeg raakt het begrip er een beetje uit. Barmhartigheid valt niet te vertalen in een product of in geld, terwijl je daar wel op afgerekend wordt”.



Tegen het eind van de bijeenkomst over "Het echte werk" in Molen de Ster, is het genieten van een heel speciaal dessert

De tafel van Annette de Vries had het over "het gesprek aangaan als actie of voornemen".

Waar komt de kloof tussen de manager en de werkvloer vandaan? Wat is er gebeurd in de afgelopen tijd dat wij dat nu zo ervaren? Er kwamen veel vragen boven: "Wat verwachten wij eigenlijk van managers? Hoeveel kennis moeten zij hebben van het vak? Moeten zij uit de praktijk komen, of van buitenaf? Op welke manier houden zij dan verbinding met wat er op de werkvloer daadwerkelijk aan de hand is en in hoeverre geven zij de mensen daar het vertrouwen en de verantwoordelijkheid om invloed uit te oefenen? In onze groep hebben wij daarop een antwoord gezocht. We hebben gekeken naar regels en een prachtig citaat was: Regels zijn gestold wantrouwen.

Voor een goed voornemen of een mogelijke actie zouden we eens kunnen kijken naar wat wij excellente voorbeelden vinden. Waar is de manager van wie het team zegt: hij is top, hij doet het echt goed. Zo'n manager staat voor wat hij moet doen met de kennis van het vak en de kwaliteiten die nodig zijn op de werkvloer, maar hij moet kunnen omgaan met de eisen, door de buitenwereld gesteld. Zo'n manager weet te matchen. Maar diezelfde vraag kunnen we ook aan de professional stellen. Wat verwacht je van hem of haar? Professionals kunnen niet altijd goed verwoorden wat ze nodig hebben, wat hun werk precies inhoudt en waarom zij de beslissingen zouden willen nemen. Begrip over en weer is wel een aangrijpingspunt om te beginnen. Het in beeld brengen van de problematiek, bijvoorbeeld door middel van interviews met mensen of met het ideale team, om te tonen hoe het wel moet, is een mogelijkheid. Er ging een palet van suggesties over de tafel, van nog niet afgeronde inzichten. Hoe gaan we verder?

"Herman, zie jij iets gloren?"

Herman Scholten: "Ik vond het een geweldige avond. Er kwam veel energie los, merkte ik bij een heleboel mensen. Jammer dat ik maar met een paar heb kunnen spreken. Ik heb er nu al plezier in om morgen vanachter mijn bureau te gaan nadenken over wat we gaan doen met de uitkomsten van deze avond. Er is heel veel gezegd, er zijn allerlei ideeën aangedragen over hoe je uit de problemen zou kunnen raken.



*Ellen Molenaar en
Herman Scholten*

Wij gaan dat filteren en komen daarmee terug bij jullie. We willen zeker richtbaarheid geven aan dit initiatief, met bijvoorbeeld een pamflet waarop staat waarover we het hebben gehad en wat er zou moeten veranderen. Maar dat is maar een kant van de zaak. Het elkaar ontmoeten is de sleutel tot succes. Problemen krijgen een gezicht als jullie vertellen waarover het gaat. Veel meer mensen zouden dat moeten weten. Daarom zullen we ook de komende tijd verder gaan met het organiseren van ontmoetingen, in kleiner verband, of misschien weer met allen. De mannen van de GGZ hebben mij al uitgenodigd hen te bezoeken. Misschien kunnen jullie ook onderling met elkaar afspreken en andere geïnteresseerden uitnodigen om te tonen waar de problemen werkelijk zitten en hoe ze uitwerken. Wij zullen ook van onze kant komen met voorstellen”.

Rosa reageert onmiddellijk en vraagt of er al een concreter vervolg geformuleerd kan worden?

Herman: “Grosso modo zouden we kunnen zeggen dat er een aantal problemen is waarover we het hebben gehad vanavond in de verschillende sectoren. Ellen en ik kunnen die problemen niet oplossen voor u. Als het over de zorg gaat bijvoorbeeld, zouden wij het een uitdaging vinden gesprekspartners die een verschil kunnen maken op dat terrein uit te nodigen om met jullie in gesprek te gaan. Een Tweede Kamerlid, iemand van het ministerie, een belangenvereniging. Wij zullen dat faciliteren en het is dan de bedoeling dat we in gesprekken steeds een stap verder komen. Dat is de uitdaging wat mij betreft.

Wij zelf zitten ook niet stil op het ministerie, we gaan op wat jullie hebben verteld studeren en daarmee gaan we het onze collega's lastig maken. Doe er wat mee, pak het aan!”

Terugkijkend op de avond, schreef Herman Scholten later het volgende op: “Er waren drie uitspraken die me opvielen. De eerste luidde: ‘Persoonlijke aandacht is geen factor die verzekeraars vergoeden, terwijl dat juist erg belangrijk is voor patiënten’. De tweede: ‘Controlemechanismen zijn erg duur’, en de derde: ‘Er is sprake van een sfeerverandering en toenemende onzekerheid bij professionals op de werkvloer’.”

In de slotronde cirkelen op de valreep nog een paar vragen, opmerkingen en suggesties de kring langs. Een vraag is of ieder in de eigen sector doorgaat, of is het juist goed de sectoren gemengd te houden voor gesprekken?

Voor beide mogelijkheden is wat te zeggen. Uitwisseling tussen de sectoren maakt duidelijk dat het om dezelfde problemen gaat. Zo krijg je snel herkenning van de essentie en kun je van elkaar leren, door voorbeelden te noemen van oplossingen.

In plaats van steeds maar de problemen te inventariseren, is het op een moment tijd te benoemen wat er wel goed gaat. Zo'n houding kan als een olievlek werken, goed voorbeeld doet goed volgen. Het zou trouwens ook goed zijn op regionaal niveau in gesprek te komen met mensen binnen de eigen sector en daarbij bijvoorbeeld een kamerlid uitnodigen.

Er is ook een voorstel managers uit te nodigen bij gesprekken. Zij zitten in een spagaat en zij weten wat er intern gebeurt, maar voelen ook de druk van buitenaf, en in plaats van die druk in regels en bureaucratie te vertalen, is er een nieuwe stap te maken in een geheel andere richting.

Er zouden meer bijeenkomsten moeten komen waarin men ging nadenken over bijvoorbeeld deze vraag: Stel dat de marktwerking weg is, dat de bureaucratie weg is? De bureaucratie is er gekomen met een bepaald doel, om de kwaliteit te bewaken, om te innoveren, om zorg te verbeteren. Die doelen zijn niet raar of vervelend. Kostenbeheersing is een doel van de overheid en dat is niet zo gek. Hou kun je nu, als die marktwerking weg is, toch aan je doelen beantwoorden? Het zijn vraagstukken waaraan men niet is toegekomen. De volgende stap is in deze richting. Het zijn ingewikkelde kwesties die je niet op een middag oplost.

Ze zitten in hetzelfde schuitje, de professional en de manager. Samen gevangen in het systeem.

Annette rondt af en besluit met de aansporing "de stakeholders" aan tafel uit te nodigen, de direct betrokkenen, om een brug te slaan, zoals ook het doel van deze bijeenkomst was. "Tussen de molen en de toren", in Alexandriens woorden, de ambachtsplek en het torenhoge gebouw van het ministerie van Binnenlandse Zaken in Den Haag: "De bureaucratie heeft een gezicht gekregen bij Ellen en Herman. Ze zijn niet een vaag, abstract begrip. We kunnen daarom lachen, maar het is ook zo dat we van elkaar een beeld gaan krijgen dat niet met de werkelijkheid overeenkomt.

Maar is er ook wel degelijk een sturende invloed, een macht die wil beheersen. Daartegenover staat de tegenmacht van de werkvloer. Voel je eigen kracht en kijk naar wat belangrijk is en maak dat hoorbaar en zichtbaar, ga erover in gesprek, stimuleer anderen. We gaan mensen uitnodigen, of dat nu de zorgverzekeraar is of een ambtenaar. Nodig hen uit om een dag op de werkplek mee te lopen. Vanuit de stichting Beroepseer starten we binnenkort met een digitale dialoog op internet waar men met elkaar in gesprek kan gaan. . Maak daar gebruik van. Want hoe dan ook: Uitwisseling heeft doorwerking"!

december 2006

N.B.: Kijk eens op de website van "Last van de overheid". Heel informatief en nuttig, en opgezet om de kwaliteit van de publieke dienstverlening te verbeteren. De website geeft een overzicht van de knelpunten op administratief lastengebied en valt onder het programma Administratieve Lastenreductie Burgers. www.lastvandeoverheid.nl

Een kijkje op de website van het "Museum voor overbodig beleid" is ook de moeite waard: www.museumvooroverbodigbeleid.nl
 Najaar 2006 verscheen voor het eerst een integrale Nederlandse vertaling van het magnum opus van Montesquieu, "De l'esprit des lois" uit 1748. Het boek is een helder geschreven visie op politiek, samenleving en wetten en voor een groot deel geenszins verouderd. "De wetten moeten in overeenstemming zijn met het karakter of de *esprit général* van de samenleving". (Over de geest van de wetten, Uitg. Boom, 888 pag.).