

1. Beroepstrots & Imago

Dit thema gaat in op de huidige stand van zaken, de verwachte ontwikkelingen, en mogelijk gewenste maatregelen wat betreft het imago van de overheid en de trots die rijksambtenaren voelen over hun werk. Er wordt algemeen aangenomen dat ambtenaren een negatief imago hebben en dat zijn doorgaans niet erg trots zijn op hun baan. Op welke manier kan de rijksoverheid er voor zorgen dat ambtenaren – nu en in de toekomst— trots zijn op wat ze doen in hun werk? Welke factoren moeten hiervoor beïnvloed worden?

1. Personen / Bronnen / Beleidsnota's / Initiatieven

- Welke bronnen (rapporten, onderzoeken, artikelen) verschaffen meer inzicht in dit thema?
- Welke personen of instanties zijn belangrijke spelers (experts, stakeholders) op dit gebied?
- Welke recente en relevante beleidsnota's zijn er op dit gebied?
- Welke initiatieven (programma's, projecten) lopen er al op dit gebied?

2. Huidige stand van zaken op dit gebied

- Wat is de huidige stand van zaken op dit gebied?
- Specifiek:
 - Welk beleid voert de rijksoverheid nu op dit onderwerp? Wat zijn de cijfers?
 - Wat is het huidige imago van een rijksambtenaar – rijksbreed en per onderdeel?
 - Hoe sterk is de impact van imago op arbeidsmarkt?
 - Hoe doen we het in vergelijking met andere sectoren?
 - Waarover klagen mensen op het internet het meest m.b.t. ambtenaren, en op welke punten scoren we goed?
 - Waarover is men zelf het meest en minst trots?

3. Trends & ontwikkelingen op dit gebied

- Welke (toekomstige) trends en ontwikkelingen zijn er te signaleren op dit gebied?
- Van welke lopende initiatieven wordt in de toekomst resultaat verwacht?

4. Sterktes / Zwaktes / Kansen / Bedreigingen

- Is de rijksoverheid voldoende ingericht om in te spelen op de gesignaleerde trends en ontwikkelingen?
- Zijn belemmeringen er die de uitvoering van het beleid in de weg staan?
- Zijn er in de toekomst knelpunten te verwachten?

5. Gezamenlijk visie, doelen, aanbevelingen

- Wat is de gezamenlijke visie van de werkgroep over dit onderwerp?
- Welken doelen zou de rijksoverheid moeten nastreven op dit gebied
- Welke maatregelen moet de overheid nu op dit gebied treffen om een kwalitatief hoogstaand ambtenarenapparaat in de toekomst te garanderen?
- Welke bestaande initiatieven zouden moeten worden doorgezet?
- Specifiek:
 - Hoe kunnen we het rijksimago en het imago per onderdeel onder werknemers en naar buiten te verbeteren en behouden? En wat moet je vooral niet doen?
 - Op welke punten zouden we vooral ons imago kunnen inzetten op arbeidsmarkt?
 - Hoe kunnen we onder jongste generatie en onder allochtonen ons imago verbeteren?

- Hoe kunnen we rijksambtenaren trotser laten zijn op hun beroep?
- Welke dingen kunnen het gevoel van professionaliteit verhogen?

Bijlage I: Functieprofielen Ambtenaren

Er is niet één ambtenaar. Dit is een erg belangrijk gegeven om in het achterhouden te houden tijdens het onderzoek. Er kan onderscheid worden gemaakt op basis van functiefamilies, functieniveau en werkveld. Daarnaast is het soms handig resultaten op te splitsen op basis van geslacht, leeftijd, etnische achtergrond en organisatieonderdelen (bijv. m.b.t. diversiteits- of feminiseringsvraagstukken).

Op functiefamilie

Hoofdfamilie A: Sturing

- Lijnmanagement:
Eindverantwoordelijk voor de realisatie van de doelen van de (het) organisatie(-onderdeel).
- Projectmanagement:
Eindverantwoordelijk voor het realiseren van de doelen van een tijdelijke organisatie-eenheid/samenwerkingsverband (Een tijdelijke organisatie kan verschillende verschijningsvormen hebben: project, programma en thema).

Hoofdfamilie B: PIOFACH

- Personeel
- Informatie
- Organisatie
- Financiën
- Administratie
- Communicatie
- Huisvesting

Hoofdfamilie C: Ontwikkeling

- Beleid:
Het ondersteunen van bewindslieden (en daarmee van de departementsleiding) bij de vormgeving en ontwikkeling van het kabinetsbeleid.
- Advisering:
Het doen van voorstellen over processen m.b.t. beleid, uitvoering en handhaving van het organisatie-onderdeel .
- Kennis / Onderzoek:
Het verkrijgen van inzicht in (politiek-maatschappelijke dan wel vaktechnische) vraagstukken ten behoeve van de onderbouwing van politieke, bestuurlijke dan wel uitvoeringstechnische keuzes en het verstrekken van inzicht in de effecten daarvan.

Hoofdfamilie D: Uitvoering

- Uitvoering
Het realiseren van vastgesteld beleid

Hoofdfamilie E: Handhaving

- Handhaving:
Het toezien op het respecteren van wet- en regelgeving door overheidsorganisaties, bedrijven en burgers. Dit door het uitvoeren van inspecties, opsporing, het houden van toezicht, het uitspreken van sancties, het doen van rechtspraak en het maken van beoordelingen.

Op functieniveau

Per familie kan er nog onderscheid worden gemaakt naar functieniveau, te weten:

- Topfunctie (schaal 15-18)
- Academisch (schaal 11-15)
- HBO (schaal 8-11)

- MBO (schaal 5-8)
- VMBO (schaal 2-5)

Op werkveld

De functie van elke rijksambtenaar kan ook worden ingedeeld op basis van werkveld:

<ul style="list-style-type: none"> • Administratie/secretariaat • Auditing/accountancy • Agrarisch/natuur/milieu • Cultuur/taal/kunst • Financieel/economisch/ fiscaal • Telecom/ICT • Facilitair/dienstverlening/inkoop/verkoop/vervoer/logistiek • Juridisch • Medisch/verzorging • Sociaal /Maatschappelijk / Welzijn • Onderwijs/opleiding • Personeel en organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatie/PR/Voorlichting/ Informatieverstrekking en documentatie • Stedenbouwkundig/RO/Volkshuisvesting • Verkeer/nautisch • Orde/vrede/veiligheid • Buitenlandse zaken/ontwikkelingsaangelegenheden • Overige • Algemeen
---	---