

1. Organisatiecultuur

Dit thema gaat in op de huidige stand van zaken, de verwachte ontwikkelingen, en mogelijk gewenste maatregelen wat betreft de gemeenschappelijke organisatiecultuur die er (mogelijk) heerst binnen de rijksoverheid. Welke invloed hebben bepaalde waarden, paradigma's, managementstijlen, omgangsvormen en manieren van conflictenhantering op de manier waarop ambtenaren – nu en in de toekomst – hun werk doen? En welke factoren moeten worden beïnvloed om de optimale organisatiecultuur te realiseren?

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?
 - Hoe zou je cultuur van rijksoverheid kunnen omschrijven? Wat zijn de verschillen per onderdeel?
 - Sluit huidige cultuur wel aan op de wensen van toekomstige ambtenaren?

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?
- Specifiek:
 - Neemt de motivatie oudere medewerkers af? Is er sprake van afnemende veranderbereidheid (door toenemende vergrijzing)?

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 creëer je een cultuur van ontwikkeling?
 - Hoe komen we af van cc-cultuur, indekken, sturen op angst
 - Hoe kunnen we rijksambtenaren trotser laten zijn op hun beroep?
 - Hoe kunnen we meer uitgaan van professionaliteit en vertrouwen, i.p.v. regels?

- Welke dingen kunnen het gevoel van professionaliteit verhogen?
Bijvoorbeeld interne servicegerichtheid, goede plek om mensen te ontvangen etc.
- Wat hebben we geleerd van de cultuurveranderingstrajecten van afgelopen jaren

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/ontwikkelingsamenwerking • Overige • Algemeen
---	---