



Vereniging de nieuwe ambtenaar

Voor een sterke en vakbekwame overheid

 Behoud en versterking van
ambtelijk vakmanschap

 Een betrouwbare en
integere overheid

 Jouw belangen,
onze prioriteit



Dé vakvereniging voor rijksambtenaren
www.nieuweambtenaar.nl

Missie en visie

Onze missie

VDNA versterkt het ambtelijk vakmanschap, beschermt de belangen van rijksambtenaren en bewaakt de integriteit en kwaliteit van de overheid. Wij streven naar een deskundige, onafhankelijke en betrouwbare overheidsorganisatie.

Onze visie

- Ambtenaren zijn cruciaal voor een goed functionerende overheid.
- Deskundigheid, integriteit en onafhankelijkheid zijn de pijlers van het vakmanschap.
- De overheid functioneert optimaal, wanneer ambtenaren vakbekwaam adviseren en professioneel handelen.

Samen bouwen we aan een overheid die het vertrouwen van burgers verdient en behoudt.



De voordelen van een VDNA lidmaatschap

Deel uitmaken van een sterke vakvereniging die zich inzet voor:

- Het behouden en versterken van jouw vakmanschap
- Een netwerk van collega-professionals die samen werken aan groei en ontwikkeling
- Het zijn van een betrokken partner die met je meedenkt over werk, inkomen en pensioen
- Invloed op beleid en cao-onderhandelingen
- Juridische ondersteuning bij arbeidsconflicten
- Exclusieve kortingen op verzekeringen via OHRA

Lidmaatschap:

Werkenden → **€10 per maand**

Gepensioneerden → **€5 per maand**

Lid worden? Mail naar **info@nieuweambtenaar.nl**

Het belang van ambtelijk vakmanschap

Ambtenaren vormen de ruggengraat van een goed functionerende overheid. Hun vakmanschap is gebaseerd op:



Deskundigheid

Ambtenaren moeten beschikken over de juiste kennis en vaardigheden.



Onafhankelijkheid

Besluitvorming moet objectief en zonder politieke inmenging plaatsvinden.



Integriteit

Handelen in het algemeen belang en voorkomen van belangenverstrengeling.



Verantwoordelijkheid

Transparant werken en verantwoording kunnen afleggen.

Uitdagingen in de huidige ambtenarij

De afgelopen jaren is het vertrouwen in de overheid afgenomen.
De oorzaak ligt vaak in:



Onvoldoende begeleiding en ondersteuning van ambtenaren.



Externe inhuur die vakmanschap ondermijnt.



Gebrek aan sociale veiligheid en tegenspraak.



Onduidelijke verantwoordelijkheden binnen ambtelijke structuren.



VDNA werkt aan concrete oplossingen om deze problemen aan te pakken en het vakmanschap te versterken.



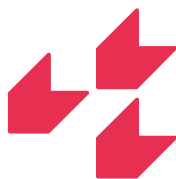
8 concrete voorstellen ter versterking van ambtelijk vakmanschap

Als dé vakvereniging voor midden- en hogere ambtenaren binnen de rijksoverheid voelt VDNA een grote verantwoordelijkheid om het ambtelijk vakmanschap te versterken en de positie van rijksambtenaren te waarborgen. De afgelopen jaren heeft de overheid te vaak te maken gehad met ingrijpende fouten en ongewenste uitkomsten, wat niet alleen burgers heeft geraakt, maar ook het vertrouwen in de overheid ernstig heeft geschaad.

Ambtenaren worden in het politieke en publieke debat regelmatig gezien als medeoorzaak van deze problemen, terwijl zij juist de professionals zijn die met kennis, integriteit en verantwoordelijkheid de overheid draaiende houden.

Om dat vakmanschap te beschermen en versterken, heeft VDNA acht concrete voorstellen ontwikkeld die direct bijdragen aan een professionele, betrouwbare en onafhankelijke ambtenarij. Deze voorstellen zijn niet gericht op abstracte hervormingen, maar bieden **praktische oplossingen** die snel uitvoerbaar zijn. Ze zorgen ervoor dat ambtenaren beter worden ondersteund, beoordeeld en gewaardeerd, dat politieke inmenging wordt beperkt en dat essentiële overheidsprocessen, zoals informatiebeheer en besluitvorming verbeteren.

Met deze maatregelen willen we ervoor zorgen dat ambtenaren hun werk op een hoog niveau kunnen blijven uitvoeren, met de juiste begeleiding, eerlijke arbeidsvoorwaarden en een werkomgeving waarin vakmanschap en integriteit centraal staan. Door deze voorstellen te realiseren, zetten we samen een stap in de richting van een **sterke en betrouwbare overheid**, waarin ambtenaren niet langer het mikpunt zijn van kritiek, maar worden erkend als de professionals die zij zijn.





01

Meer aandacht voor personeelsbegeleiding, beoordeling en sociale veiligheid

Uitdaging:

Veel ambtenaren krijgen onvoldoende begeleiding en beoordeling, waardoor tegenspraak en sociale veiligheid onder druk staan.

Oplossing:

- Verplichte periodieke beoordelingen van leidinggevenden op het gebied van coaching en begeleiding.
- Trainingen in leiderschapsontwikkeling en sociale veiligheid.
- Stimuleren van een open werkcultuur waarin tegenspraak wordt gewaardeerd.

02

Verbetering van de informatiehuishouding door aanstelling van archivariissen

Uitdaging:

Belangrijke overheidsbesluiten zijn soms slecht gedocumenteerd, terwijl irrelevante informatie blijft bestaan.

Oplossing:

- Aanstellen van gekwalificeerde archivariissen binnen overheidsinstanties.
- Regelmatige controle en optimalisatie van de informatiehuishouding.
- Verplichte training voor ambtenaren over documentbeheer en archivering.

Herziening van de positie van topambtenaren

Uitdaging:

Topambtenaren bekleden sleutelposities in de ambtelijke organisatie. De huidige benoemings- en beoordelingsprocedures kunnen leiden tot politieke beïnvloeding en een gebrek aan objectiviteit.

Oplossing:

- Invoeren van een transparant benoemingsproces waarbij onafhankelijkheid gewaarborgd is.
- Benoemingsprocedures laten verlopen via een onafhankelijk orgaan, vergelijkbaar met de Hoge Raad of Ombudsman.
- Versterken van objectieve evaluatiecriteria en periodieke toetsing op functioneren.



Terughoudendheid bij politieke activiteiten van topambtenaren

Uitdaging:

De overstap van topambtenaren naar politieke functies kan leiden tot belangenverstrengeling en ondermijning van het vertrouwen in de neutraliteit van de ambtenarij.

Oplossing:

- Invoeren van een 'afkoelperiode' voordat topambtenaren politiek actief worden.
- Openbaarmaking van politieke lidmaatschappen van topambtenaren.
- Duidelijke gedragsregels voor ambtenaren over politieke betrokkenheid.



05

Aanpassing financiële beloning van ambtenaren, met name in de uitvoering

Uitdaging:

De financiële waardering van ambtenaren in de uitvoering blijft achter bij die van beleidsmedewerkers.

Oplossing:

- Gelijkwaardige functiewaardering tussen beleids- en uitvoeringsambtenaren.
- Benchmarking van lonen en arbeidsvoorwaarden met vergelijkbare functies in andere landen en sectoren.

Terugdringen van externe inhuur en extern advies

Uitdaging:

De overheid huurt steeds vaker externe adviseurs in, wat leidt tot hogere kosten en verlies van interne expertise.

Oplossing:

- Stimuleren van kennisbehoud binnen de overheid door opleidingen en interne ontwikkeltrajecten.
- Invoeren van striktere regels en budgetlimieten voor externe inhuur.

07

Stabilisatie van de omvang van het ambtenarenapparaat

Uitdaging:

Grote fluctuaties in de omvang van het ambtenarenapparaat zorgen voor instabiliteit en verlies van kennis.

Oplossing:

- Creëren van een stabiele basisomvang van het ambtenarenapparaat.
- Voorkomen van ad-hoc bezuinigingen die expertiseverlies veroorzaken.

08

Ambtelijk advies over de uitvoerbaarheid van concept regeerakkoorden

Uitdaging:

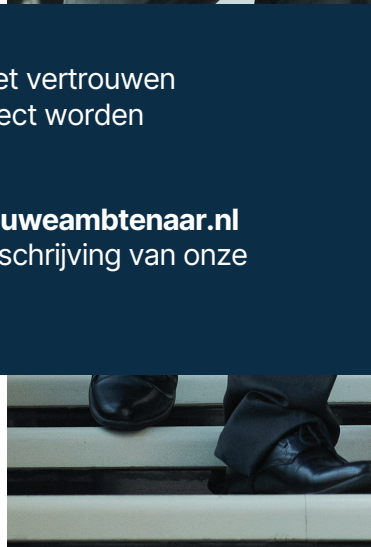
Beleidsplannen en wetgeving worden soms opgesteld zonder een realistische inschatting van de uitvoerbaarheid.

Oplossing:

- Invoeren van een verplichte uitvoerbaarheidstoets voor nieuw beleid en wetgeving.
- Instellen van een onafhankelijke commissie die de uitvoerbaarheid van conceptregeerakkoorden beoordeelt.

Deze voorstellen versterken het vertrouwen in de ambtenarij en kunnen direct worden geïmplementeerd.

Gan naar de website www.nieuweambtenaar.nl voor een nog uitgebreidere beschrijving van onze voorstellen.





Vereniging de nieuwe ambtenaar

Sluit je aan bij VDNA

Voor en door rijksambtenaren

Volg ons op LinkedIn!



Meer informatie? Ga naar www.nieuweambtenaar.nl

Lid worden? Mail naar info@nieuweambtenaar.nl