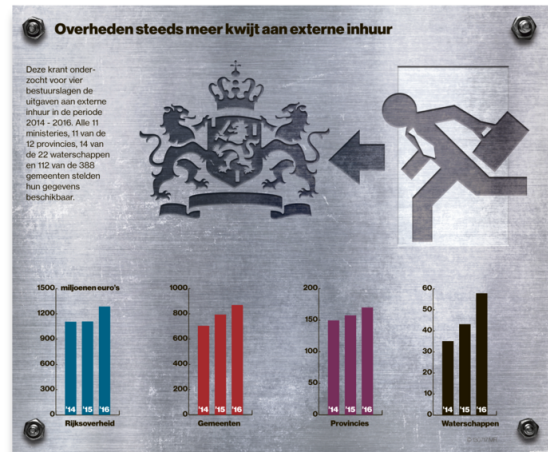


Hoed u voor externen!

Krant, internet, teletekst: elk medium dat vandaag onder mijn ogen kwam repte over de 'Torenhoge kosten inhuur externen', aka 'Inhuur externen overheid explodeert'. Het ging over de (te hoge) inhuur van externen door de overheid. Als die hard externe, as we speak werkzaam bij een overheidsorganisatie, ben ik het – wellicht verrassend – eens met de bevinding dat de overheid veel te veel externen inhuurt. Maar ik vrees voor een verdere krimp-om-de-krimp; laten we er vooral voor zorgen dat het middel niet erger is dan de kwaal.



Waarom is het eigenlijk een probleem, die blijkbaar scheve verhouding tussen 'eigen' en 'vreemd' personeel? Bij vermogen in de vorm van geld zijn er vrij algemeen geaccepteerde verhoudingen tussen eigen en vreemd, maar zodra het over human resources gaat lijkt emotie en ingebakken overtuiging een grotere rol te spelen. Fervente tegenstanders vinden elkaar in het verzet tegen externen, maar zijn het niet eens over de aard van de problematiek. Waar de vakbond zich bekommert om de zelfstandigen die volgens hen veelal in een zwakke positie bevinden en dus bescherming (lees: vaste banen) behoeven, geeft SP af op de ingehuurde consultants, adviseurs en managers die 'heel duur' zijn, en bovendien vertrekken zonder hun kennis en expertise achter te laten. Voor beide valt wat te zeggen (al herken ik me in beide pertinent niet) maar het betreft wel verschillende groepen. De ene externe is de andere niet.



Uit mijn eigen werkomgeving van de afgelopen jaren kan ik nog wel wat argumenten tegen de inhuur van externen. Soms vanuit vermeend bedrijfsbelang – externen zijn niet loyaal. Soms vanuit eigen loyaliteit – mijn eigen mensen kunnen hetzelfde, als ze maar de kans krijgen om het te leren. Soms vanuit angst – externen snappen niet hoe we hier werken, en misschien vinden ze er wel

iets van! Met deze redenen kan ik eigenlijk niets. Vaak triggert de keuze voor externen een diep gewortelde overtuiging en die is lastig te bestrijden met rationele argumenten.

Waarom vind ik dat er teveel externen bij de overheid werken? Omdat ze er niet allemaal om de juiste reden zitten. Voor mij zijn er twee juiste redenen: 1) een flexibele schil om tijdelijk verhoogde werkdruk op te vangen en 2) tijdelijke behoefte aan specifieke expertise, een frisse wind, verandercapaciteit. Sleutelwoord in beide argumenten is Tijdelijk. Dure externe managers die jarenlang van project naar project hopen in eenzelfde organisatie vind ik persoonlijk een 'disgrace' voor het vak. Als de capaciteitsbehoefte structureel is zou ik als organisatie kiezen voor een structurele invulling. Alleen al vanwege de kosten; externen zijn echt te duur om ze structureel in je

bezetting op te nemen. Dat een externe dit zelf laat gebeuren geeft mijns inziens aan dat hij/zij niet integer is en zeker niet denkt vanuit het organisatiebelang van zijn opdrachtgever. Vraag jezelf maar af waarom je zo iemand alsmaar weer een vervolgopdracht gunt.

De overheid, als heel specifieke target van de berichtgeving van vandaag, heeft echter een redelijk argument voor de hoge inhuurcijfers. Rijksbreed worden immers personele taakstellingen opgelegd en uitgevoerd. Dat betekent een krimp in de formatie, een continue beweging naar minder ambtenaren. Die beweging past bij de maatschappelijke en politieke trend naar een kleinere overheid en is in die zin heel begrijpelijk. Echter, in veel gevallen is het paard achter de wagen gespannen. De hoeveelheid werk is nog niet verminderd, maar het past niet meer in de formatie. De logische consequentie is dat er uitzendkrachten worden ingezet, soms jaren achtereenvolgend voor structurele werkzaamheden. En ICTers worden ingehuurd van bureaus, omdat ze niet door de overheidsorganisatie zelf mogen worden aangenomen (laat staan tegen marktconforme salarissen). Een structurele capaciteitsbehoefte dus, maar door de gestelde kaders niet in te vullen met structurele inzet.



Dat er daarnaast nog specifieke expertise nodig is op het vlak van (Lean, Agile, etc) en organisatie-inrichting is evident, met het oog op de gewenste efficiëntieslag. Dat is met recht een tijdelijke behoefte, die dus prima door een tijdelijke professional kan worden ingevuld. Maar dan moet je 'm als opdrachtgever wel naar huis sturen als de opdracht is voltooid. En kwaliteit eisen voor de extra kosten die je maakt.

Kortom, beste overheid en andere werkgevers: maak een goede probleemanalyse en een maatwerkoplossing. Krimp waar het kan, en breidt uit waar het moet. Zet externen in waarvoor ze bedoeld zijn: op tijdelijke klussen. Krimp-om-de-krimp kan nooit de oplossing zijn, maar een scherpe blik op nut en noodzaak en passende maatregelen daarbij kan al veel schelen. Pak de regie op begroting en kaders, en laat de invulling van de verhouding eigen-flex aan de organisaties zelf. Dat kunnen ze prima. En anders huur je maar een externe in.