

Ons Organisatieverhaal

- Missie
- Visie
- Kernwaarden
- Organisatieambitie: Ambitiekaart
- Ons organisatiemodel
- Organisatieontwikkeling: Focus en Ruimte

Missie *(waar staan we voor)*

Wij maken iedere dag het verschil voor onze inwoners en partners. Samen bouwen we aan de wereld van morgen (maatschappelijke waarde). We sturen daarbij op het bereiken van maximale resultaten met een efficiënte inzet van de middelen die we tot onze beschikking hebben (financiële waarde). Onze medewerkers vervullen een sleutelrol om onze doelen te behalen, voor hen zijn wij een aantrekkelijk werkgever (medewerkerswaarde).

Visie *(waar gaan we voor)*

Als gemeente willen we op professionele wijze bijdragen aan oplossingen voor complexe opgaven van onze tijd. We willen soepel inspelen op de steeds weer veranderende behoeften in de samenleving. Als overheidsorganisatie moeten we niet alleen betrouwbaar zijn, maar ook ons werk op een vertrouwenwekkende wijze doen om de relatie tussen inwoner en overheid te versterken.

Kernwaarden

Als organisatie handelen we in lijn met onze kernwaarden:

- **Betrouwbaar:**
Betrouwbaarheid is een vereiste voor geloofwaardigheid. Betrouwbaar zijn gaat over betrouwbaar, rechtmatig en integer handelen, als organisatie, team en individu, naar samenleving, bestuur en collega's. Tekst en uitleg kunnen geven over wat je doet en waarom je dat doet. Het gaat over leveringsbetrouwbaarheid, je afspraken nakomen, transparant zijn over wat we niet kunnen toezeggen, over verwachtingen managen. Het gaat over duidelijk zijn over wat we van elkaar verwachten.
- **Inventief:**
Onze medewerkers zijn inventief, altijd op zoek naar slimme oplossingen die niet voor de hand liggen. Zij denken in mogelijkheden in plaats van problemen, op zoek naar wat er wél kan. Als organisatie stimuleren we creativiteit, vernieuwing en de samenwerking die daarvoor nodig is: als collega's en met onze partners.
- **Laagdrempelig:**
Als overheidsorganisatie en individu zijn we benaderbaar. Benaderbaar zijn, is bereikbaar, maar ook 'in verbinding' met onze maatschappelijke partners, inwoners en elkaar.
- **Duidelijk:**
We hebben duidelijke procedures, begrijpelijke regels. We zijn helder in ons taalgebruik over rol, verantwoordelijkheden en beleid. Duidelijk zijn is ook staan voor wat je doet, en duidelijk zijn over verwachtingen. Er is geen sprake van het kastje naar de muur.

Organisatieambities



Ons organisatie-model

Als gemeentelijke organisatie staan we voor complexe maatschappelijke opgaven. Daarom is het belangrijk dat we alle aanwezige kennis en talenten van onze medewerkers optimaal benutten. Dat kan alleen in een organisatie waarin medewerkers zich kunnen ontplooiën en wanneer de kwaliteiten van eenieder ook maximaal tot hun recht komen. Een organisatie waarin eenieder de ruimte voelt initiatief te nemen en ideeën in te brengen. Een lerende organisatie waarin we ons tijdens het dagelijkse werk ontwikkelen en van elkaar leren. Waarin onze kennis wordt gedeeld, niet los van elkaar, maar in continue interactie en samenhang. Dat doen we door ons werk te evalueren, om het iedere dag een klein beetje beter te kunnen doen dan gisteren. Een organisatie waarin betrokkenheid bij het werk én betrokkenheid bij elkaar worden gewaardeerd.

Om als organisatie antwoord te kunnen geven op maatschappelijke opgaven en deskundig en nieuwsgierig samen te werken met onze omgeving, moeten we wendbaar zijn. We moeten kunnen meebewegen met maatschappelijke ontwikkelingen en snel kunnen inspelen op actuele behoeften in de samenleving en de politiek. Het vraagt ook dat we integraal samenwerken en dat we in elke situatie met elkaar tot nieuwe inventieve oplossingen komen.

We hebben daarom een 'plat' organisatie-model, met een klein MT en zelforganiserende teams, die de handelingsruimte, het mandaat en het vertrouwen hebben om snel te kunnen schakelen. De kleine teams handelen opgavegericht en altijd op basis van een duidelijke opdracht. Ze voeren deze opdracht integraal uit, vanuit verschillende disciplines, in verbinding met elkaar en onze maatschappelijke partners.



Ruimte

Onze medewerkers vervullen een sleutelrol bij de realisatie van onze doelstellingen. Ons organisatiemodel ondersteunt hen hierbij. Om als professional meerwaarde te kunnen bieden, is focus op de opgave en een duidelijke opdracht van de ambtelijk opdrachtgever nodig. Zodat je als medewerker de kaders kent en weet wat je handelingsruimte is. En je ook de ruimte voelt om jouw kennis en vaardigheden in te brengen. Ruimte om snel te kunnen acteren als dat nodig is, en soepel en gemakkelijk in te spelen op momenten dat problemen zich voordoen. De zelforganisatie in ons organisatiemodel gaat over de professionele ruimte krijgen en nemen om je werk goed te kunnen doen en het vertrouwen dat daarbij hoort. Het gaat over het werkplezier dat volgt als je merkt dat je van meerwaarde bent.

Samenwerking

Maar zelforganisatie gaat over meer. Om maatschappelijke opgaven goed aan te kunnen pakken, is het belangrijk dat we goed samenwerken. Want samen weten we meer en zijn we slimmer; we versterken elkaar. Door op verschillende manieren of vanuit andere expertises naar een vraagstuk te kijken, vinden we sneller betere oplossingen. Zelforganisatie gaat ook over een goede afstemming met elkaar en voortdurend nadenken over welke expertise je moet aanhaken om een vraagstuk goed op te kunnen pakken. Dat kan zijn binnen jouw team, een collega van een ander team, het MT, het college en zelfs experts van buiten de organisatie. Ons organisatiemodel gaat dus ook over integraal denken en steeds effectiever kunnen samenwerken. Over elkaar beter leren kennen en de kennis, kwaliteiten en talenten die eenieder heeft met elkaar te delen en te borgen.



Samen groeien

We willen samen groeien. Om nieuwe ontwikkelingen het hoofd te kunnen blijven bieden, zijn steeds nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden nodig. Het is daarom belangrijk dat we onszelf voortdurend blijven ontwikkelen, dat we blijven bijleren als lerende organisatie. Binnen ons organisatiemodel staan medewerkers zelf aan het roer om hun ontwikkeling als professional richting te geven, zodat zij duurzaam inzetbaar en blijvend succesvol zijn in hun meerwaarde voor de samenleving. Leren en ontwikkelen doen we dagelijks en continu. Door kennis met elkaar te delen en op te halen, ons werk te evalueren, feedback te vragen, succes te vieren en verbeterpunten te benoemen. Zodat we het de volgende keer nog beter doen voor de samenleving. Zo worden we iedere dag een heel klein beetje vaardiger en kunnen we iedere dag weer een klein stapje zetten in onze groei. Zo creëren we samen een organisatie waarin we voortdurend leren en ontwikkelen, waarin we elkaar helpen om samen te groeien.

Organisatieontwikkeling: Focus en Ruimte

Om buiten het verschil te kunnen maken, moeten we binnen aan de slag. Als 'motto' voor de doorontwikkeling van de organisatie gaan we voor: 'Focus en Ruimte'. Focus staat voor: planmatig werken, 'stick to the plan', keuzes maken op basis van de (politieke) prioriteiten, niet alles kan en niet alles kan even goed. Door Focus aan te brengen ontstaat ook Ruimte. Ruimte heeft betrekking op: ruimte voor goed voorbereiden (eerst denken, dan doen), ruimte voor persoonlijke ontwikkeling/groei, ruimte voor leren (en evalueren), ruimte voor creativiteit, ruimte voor (echte) aandacht voor elkaar.

Ruimte om samen te werken aan onze organisatieambities. Door Focus en Ruimte te creëren in de organisatie werken we ook aan onze ambities die het verschil gaan maken voor onze klanten en bestuurlijke opdrachtgevers.

Alle ontwikkelingen vragen inzet en inspanning. Daarom veranderen we stapje voor stapje, in een continu proces. We werken langs vier sporen:

1. Verbeteren van het planmatig werken

In dit spoor werken we aan het creëren van inzicht en overzicht op het werk dat we te doen hebben. Zodat we een bewuste keuze kunnen maken waar wij onze tijd en geld wel insteken en waarin dus niet. Zodat we bij knelpunten ook een voorstel aan het college of de gemeenteraad kunnen voorleggen hoe deze op te lossen. Het doel is in elk geval om niet meer de brandweerorganisatie te zijn en het ene gat met het andere te dichten. De hoge loyaliteit in de organisatie gaat ten koste van onszelf. En uiteindelijk ook ten koste van de kwaliteit van ons werk. We willen een werkwijze waarin we flexibel zijn en planmatig aan onze opgaves werken.

Stappen die in dit spoor gezet zullen worden om het planmatig werken te verbeteren zijn bijvoorbeeld de uitrol van het teamplan, teamrollen en heldere overlegstructuren.

2. Verbeteren van sturing

In een politieke organisatie zoals een gemeente worden de doelen bepaald door de gemeenteraad en het college. Er is dus politieke en bestuurlijke sturing. De ambtelijk opdrachtgever maakt de vertaalslag tussen de bestuurlijke doelen en de ambtelijke organisatie. In die vertaalslag wordt samenhang gecreëerd en samen met de bestuurlijk opdrachtgever worden prioriteiten gesteld. Door inrichting van het ambtelijk opdrachtgeverschap leggen we het ambtelijke capaciteitsvraagstuk op het juiste niveau. Zodat medewerkers de maximale ruimte hebben om zichzelf te organiseren om vanuit hun expertise de doelen te behalen.

In dit spoor verhelderen we de rollen van opdrachtgever en opdrachtnemer, maken we afspraken over hoe (maatschappelijke) opgaves landen in teamplannen en bij opdrachtnemers en ontwikkelen we afspraken over hoe we samen werken in onze organisatie.

3. Ontwikkeling van de teams

In maart 2021 zijn we met een nieuwe teamindeling van start gegaan. Onze teams zijn gevormd rond een duidelijke kernopdracht en (klant)proces, en zijn niet te groot. De teams werken zelforganiserend. Dat betekent dat ze naast hun vakinhoudelijke werk, allemaal ook wat te doen hebben om als geoliede machine samen te kunnen werken. Elk team heeft hier andere behoeftes in. Elk team volgt zijn eigen proces en tempo.

We willen ook een lerende organisatie zijn. De teamondersteuners zijn er om de teams te begeleiden in het proces van een optimale samenwerking als zelforganiserend en lerend team. Maar ook HR en de ambtelijk opdrachtgever hebben een rol in doen wat een team nodig heeft.

In dit spoor richten we ons op het in kaart brengen van de individuele behoeftes van de teams. En werken we uit wat teams kan helpen in hun ontwikkeling het elke dag een beetje beter te doen. Daar hoort ook een blik naar de toekomst op leren en ontwikkelen bij, en het opstellen van een opleidingsagenda.

4. Hoe doen we het samen?

De gemeentelijke organisatie, dat zijn wij. Samen bepalen we op welke manier we werken, welke sfeer er heerst en hoe we elkaar aanspreken. Ieder van ons draagt een steentje bij aan de werkcultuur. In elke organisatie zitten patronen, regels en omgangsvormen die, als je die heel kritisch tegen het licht houdt, contraproductief werken. We willen voor onze gemeente een cultuur waarin we dat soort gedrag bespreekbaar maken. Niet met een verwijtende toon. Maar met het doel om het elke dag samen een beetje beter te doen en leuker te maken. Natuurlijk zijn er dingen die niet goed gaan. Maar het daarover hebben heeft zin als we het daardoor morgen en overmorgen beter doen. Daarmee voorkomen we brandjes, in plaats van ze alleen maar te blussen. Door de werkdruk is het ongelooflijk

ingewikkeld om het patroon van de brandweerorganisatie te doorbreken met elkaar. Dat vraagt dat we ruimte en tijd nemen om creatief te denken, te plannen en om te leren en te vernieuwen. Uitgaan van vertrouwen is daarbij belangrijk. Organisaties die uitgaan van vertrouwen zijn effectiever en efficiënter.

In dit spoor vragen we aandacht voor de gezamenlijke organisatietrots, voor werkplezier en (mentale) vitaliteit. We zorgen ervoor dat nieuwe collega's zich thuis voelen en vieren samen successen. Kortom, we gaan met kleine stappen richting de gewenste cultuur.