

## **Raadsinformatiebrief**

*Aan* Raad  
*Portefeuillehouder* Mark van Stappershoef  
*Onderwerp* Stand van zaken organisatieontwikkeling  
*Datum* 24-11-2020

---

### **Kennisnemen van**

De stand van zaken rondom de organisatieontwikkeling.

### **Inleiding**

Op 25 augustus bent u in een beeldvormende vergadering bijgepraat over de stand van zaken rondom de organisatieontwikkeling. In deze raadsinformatiebrief informeren we u over de laatste ontwikkelingen.

### **Goirle Schakelt**

Onze visie is dat wij een organisatie willen zijn die in staat is om actief en flexibel in te spelen op de omgeving en de ontwikkelingen daarin. Een organisatie die in staat is om richting te geven, te anticiperen en te reageren. Kortom: een organisatie die schakelt en dienstverlenend opereert.

### **Structuur**

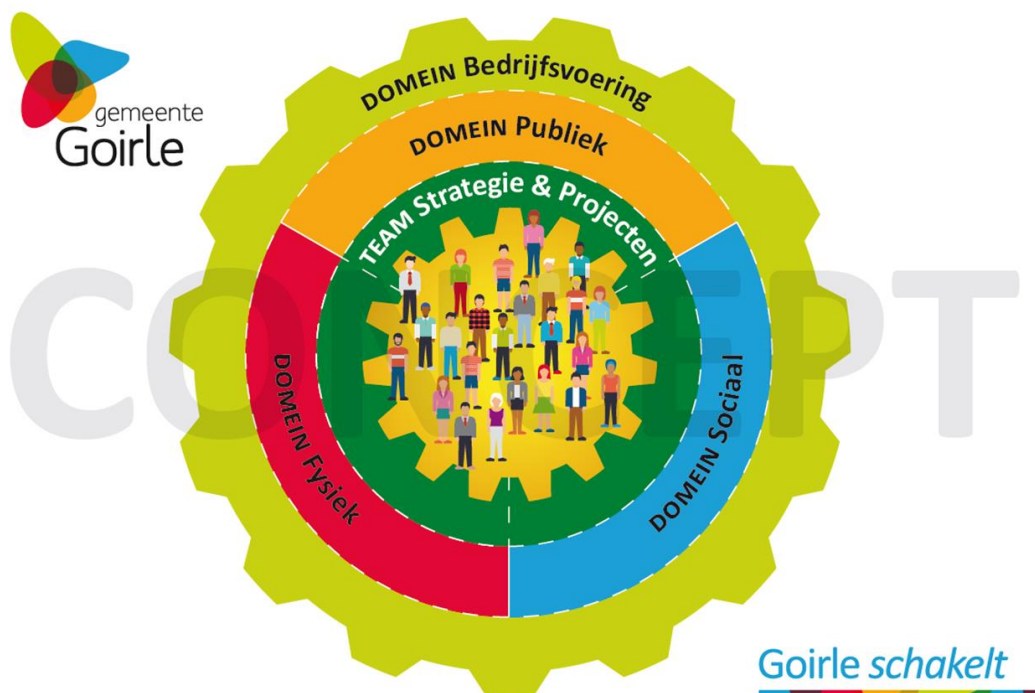
Wij stelden onszelf de vraag: met welke structuur denken wij dat we dingen slimmer kunnen organiseren? Daarom hebben we gekeken naar: wat moet de structuur mogelijk maken?

- **Minder overdrachtsmomenten**  
Verstoringen in processen ontstaan vaak in de overdracht van de ene medewerker naar de volgende. En het gebeurt nog vaker als er tussen afdelingen iets moet worden overgedragen. Daarom willen we die overdrachtsmomenten verminderen.
- **Sterke teams**  
We organiseren teams rondom afgeronde, hele processen. Dus van begin tot eind. Het team is dan de eigenaar van het héle proces. En dat noemen we sterke teams.
- **Zelforganisatie**  
We werken toe naar een vorm van zelforganisatie. Dat is wat anders dan zelfsturende teams. Zelforganisatie is dat je met je team verantwoordelijk wordt voor een bepaalde opgave. Binnen die opgave krijg je dan ook alle bijbehorende verantwoordelijkheden. Je krijgt dus ook de ruimte om met het team kansen te pakken en verbeteringen door te voeren. We kijken per team welke mate van zelforganisatie mogelijk is. Daarbij willen we de kwaliteiten van elke medewerker optimaal benutten.

- **Beleid en uitvoering dichter bij elkaar**  
We brengen beleid en uitvoering weer bij elkaar. We zorgen ervoor dat het beleid dat ontwikkeld wordt, direct uitvoerbaar is. Beleid en uitvoering werken dan samen voordat nieuw beleid wordt vastgesteld.
- **Bedrijfsvoering is samenspel**  
Om onze taken goed uit te kunnen voeren is het belangrijk dat de bedrijfsvoering slim is georganiseerd. Dat vraagt om samenwerking tussen bedrijfsvoering en de specialisten. Samen bekijken we hoe we de bedrijfsvoering slimmer kunnen organiseren.

### Hoe ziet die structuur er dan uit?

Deze structuur is de basis. Inmiddels zijn we met de organisatie hard aan het werk om deze structuur te verfijnen. Dit doen we samen met de teams die onderdeel uitmaken van de domeinen.



### Toelichting structuur

Dit plaatje laat de basis van de nieuwe organisatiestructuur zien. Zoals u kunt zien is de structuur als een tandwiel vormgegeven. Daarmee verwijzen we naar onze visie.

In het midden staan mensen. Daarmee verbeelden we onze inwoners, onze organisaties en ondernemers. Ook dat radertje past in ons tandwiel: we staan met hen in verbinding.

In donkergroen ziet u het team Strategie en projecten en daar omheen vier domeinen: bedrijfsvoering, publiek, fysiek en sociaal.

Het domein bedrijfsvoering vormt de buitenste ring. Dat domein omringt de drie domeinen en het team Strategie en projecten. Daarmee geven we aan hoe belangrijk het samenspel tussen bedrijfsvoering en de specialisten is.

Het team Strategie en projecten pakt domeinoverschrijdende vraagstukken op. Zoals u aan de stippellijnen kunt zien staat het team met alle domeinen in contact.

Ook staan alle domeinen onderling met elkaar in contact. We doen het tenslotte samen!

### **Waar staan we nu?**

Op dit moment zijn we ons met de teams aan het voorbereiden om vanaf begin 2021 in de nieuwe teams te kunnen werken. In de zogenoemde verfijnsessies werken we aan het verfijnen van de structuur, samenwerking, cultuur en het gedrag en leiderschap. Tijdens de sessies ontstaan mooie dingen. Er worden dwarsverbanden gelegd, medewerkers leren meer van elkaars werk en er worden concrete verbetervoorstellen uitgewerkt. En ook buiten de sessies om, zien we in de dagelijkse praktijk steeds meer voorbeelden dat de nieuwe manier van werken begint te landen.

Het is een proces waarbij we werkende weg leren, verfijnen en bijstellen.

We verwachten ook niet dat alles in januari staat en dat alles meteen 100% gaat zoals we willen.

Samen zijn we aan het experimenteren en leren en creëren we **kansen** voor ontwikkeling. En dat is tot nu toe heel waardevol gebleken. En we hebben er alle vertrouwen in dat we zo samen zorgen voor een flexibele organisatie die zichzelf blijft vernieuwen.

Onze inwoners staan centraal bij deze ontwikkeling. Zo zorgt het stroomlijnen van processen ervoor dat wachttijden verkorten, dat gaat de inwoner merken. Wij sluiten beter aan bij de leefwereld van de klant en we kijken naar wat mogelijk is. We willen processen sneller afronden en terugkoppelen aan de inwoner. Een verbeterde dienstverlening, daar werken we hard aan!

In overleg met de regiegroep zoeken we naar een datum om u in het eerste kwartaal van 2021 weer uitgebreid bij te praten in een beeldvormende bijeenkomst.

---