

Raadsinformatiebrief

Aan Raad
Portefeuillehouder Mark van Stappershoef
Onderwerp Ontwikkeling organisatie
Datum 23-4-2019

Kennisnemen van

De stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling van de organisatie.

Inleiding

Enige tijd geleden bent u geïnformeerd over de weg die de organisatie is ingeslagen om te komen tot een daadwerkelijke verandering. Zoals u wellicht nog weet, kozen we voor de methode van waarderen vernieuwen. Hierbij kijken we op een positieve en onderzoekende manier om ons heen waarbij we er vanuit gaan dat alles wat er nu ook al is, waarde heeft. Dit traject voeren we uit met de hele organisatie om een zo groot mogelijk draagvlak te creëren.

Proces

Medio 2018 zijn we gestart met meerdere sessies met de medewerkers om op te halen wat goed gaat, welke behoefte zij hebben en welke mogelijkheden zij zien om te veranderen. Wij hebben u daarover geïnformeerd tijdens een sessie met onze externe adviseur. In onze uitwerking maken we ook gebruik van de gouden cirkel van Simon Sinek. Hierbij wordt eerst de vraag beantwoord **waarom** we ons werk verrichten, vervolgens **hoe** we dat werk dan uit moeten voeren en daarna **wat** we dan precies gaan doen.

Dit is de basis geweest voor de start van de werkzaamheden van de diverse taakgroepen. De eerste taakgroep die is gestart, is de taakgroep missie en visie. De koers van de organisatie is immers leidend voor de te nemen vervolgstappen. De medewerkers van deze taakgroep hebben de afgelopen periode gewerkt aan een concept document dat binnenkort wordt gedeeld met de medewerkers, het college, maar ook met raadsleden en het maatschappelijk middenveld. Hierbij willen de taakgroepleden graag horen of de concept visie aansluit bij de verwachtingen en de ontwikkelingen in onze omgeving. Direct na de meivakantie is de start van de verschillende bijeenkomsten. Voor de raadsleden volgt via de griffie een separate uitnodiging om hierbij aanwezig te zijn.

Naast de taakgroep visie en missie zijn op dit moment nog twee andere taakgroepen actief. Eén daarvan is de taakgroep leiderschap. Deze taakgroep brengt in beeld wat de medewerkers van hun leidinggevende verwachten, maar ook hoe medewerkers leiding kunnen geven aan henzelf. De andere taakgroep die van start is gegaan, is de taakgroep vitaliteit en veerkracht. Medewerkers van deze taakgroep onderzoeken welke mogelijkheden zij zien om iedereen in de organisatie duurzaam inzetbaar te houden en hiervoor interventies te organiseren.

Alle taakgroepen leggen verantwoording af aan de Regiegroep van de organisatie ontwikkeling. Deze regiegroep bewaakt het proces en stuurt waar nodig bij. Voordat taakgroepen aan de slag gaan, leggen zij eerst hun plannen ter goedkeuring voor aan de regiegroep.

Daarnaast is het managementteam met externe ondersteuning aan het werk voor wat betreft de verdere ontwikkeling van het management en het vaststellen van organiseer- en veranderprincipes.

We verwachten dat we voor de zomervakantie de visie definitief vast kunnen stellen, waarna direct na de vakantie gestart kan worden met vervolgoopdrachten die voortkomen uit de vastgestelde visie. Uiteraard vraagt dit proces ook tijd van medewerkers. Juist omdat we iedereen willen betrekken omdat alleen dan de gewenste verandering kans van slagen heeft, vinden we het van groot belang deze ruimte te geven. Dit betekent natuurlijk niet dat deelname aan een taakgroep ten koste gaat van reguliere werkzaamheden.

In de tussentijd zijn we gewoon al aan de slag met verandering en ontwikkeling daar waar mogelijk. We bouwen immers een brug terwijl we er overheen lopen.

Vervolg

De bijeenkomst waarbij raadsleden hun mening kunnen geven over de visie staat gepland voor eind mei/begin juni. Met de informatie die wordt opgehaald bij deze bijeenkomst kan de visie mogelijk nog worden aangescherpt en daarmee goed aansluiten bij de ontwikkeling die ook de raad voor ogen heeft.

Communicatie

Intern wordt gecommuniceerd via de afdelingsoverleggen, briefings en intranet.

Bijlagen

Geen