

RAADSINFORMATIEBRIEF

17R.00154



Van : college van burgemeester en wethouders

Datum : 14 maart 2017

Portefeuillehouder(s) : burgemeester

Portefeuille(s) : Organisatie

Contactpersoon : R. de Jongh

Tel.nr. : 06-20094767

E-mailadres : jongh.r@woerden.nl

Onderwerp:

Uitvoeringsprogramma Organisatie 2020 De WOW Factor!

Kennisnemen van:

Raadsinformatiebrieven met de definitieve Organisatievisie 2020: De WOW Factor! en het Uitvoeringsprogramma Organisatie 2020: De WOW Factor!

Inleiding:

Met deze raadsinformatiebrieven bieden wij u de definitieve versie van de Organisatievisie 2020: De WOW Factor! aan. De conceptversie is afgelopen maanden besproken met medewerkers en bestuur. De visie is goed ontvangen, enthousiasmeert en geeft focus aan de organisatieontwikkeling.

Ook bieden wij u het Uitvoeringsprogramma Organisatie 2020: De WOW Factor! aan. Dit document beschrijft meer in detail de resultaten die we in de periode 2017 – 2020 willen boeken en hoe we het boeken van resultaat willen gaan aanpakken.

Tot slot gaan we in op het vervolgproces en uw mogelijke betrokkenheid bij organisatieontwikkeling.

Kernboodschap:

1. Organisatievisie 2020: De WOW factor!

In de raadsinformatiebijeenkomst van 1 december 2016 zijn wij met u in gesprek gegaan over de concept Organisatievisie 2020: De WOW factor! (hierna: organisatievisie). Tevens hebben we die avond inzicht gegeven hoe we o.a. met behulp van zaakgericht werken de basale dienstverlening willen verbeteren.

De organisatievisie geeft een beeld van de gewenste ontwikkeling van de organisatie om onze 3 belangrijkste stakeholders: samenleving, bestuur en medewerkers optimaal te bedienen. Het uitgangspunt is dat wij onze stakeholders positief verbazen, verrassen en verwonderen: dat is de WOW factor. We willen net dat beetje extra bieden in ons werk, producten en diensten. Dat moet resulteren in:

- een samenleving waarin de kracht van de gemeenschap optimaal benut wordt;
- een omgeving waarin bestuurders optimaal in staat zijn om de samenleving te dienen;
- een fitte organisatie met ambitieuze medewerkers.

In de organisatievisie is in mogelijke toekomstbeelden beschreven hoe de organisatie er op het gebied van structuur, cultuur, medewerkers, bestuur en bedrijfsvoering uit moet zien om dat voor elkaar te krijgen. De concept visie hebben wij afgelopen maanden besproken met het bestuur en de medewerkers. Daaruit bleek dat de visie en het centrale idee van de WOW factor positief wordt ontvangen. De visie enthousiasmeert en geeft richting aan de ontwikkeling die wij de komende jaren met de organisatie willen doormaken. Ook wordt het herkend dat de visie schetst van onze organisatiecultuur (primair intern en beheersmatig) én de wens om die te ontwikkelen naar meer extern en flexibel (resultaat- en innovatiegericht) aan de hand van drie kernwaarden: eigenaarschap, avontuur en samenspel. Wij hebben het resultaat van de besprekingen met het bestuur en de medewerkers verwerkt tot een definitieve versie van de organisatievisie 2020: de WOW factor! die wij u ter informatie aanbieden (zie: Organizationalvisie 2020: De WOW Factor!, bijlage 1 corsa 17.005392 en zie: Bijlage organisatievisie 2020, bijlage 2 corsa 17.005393).

2. Uitvoeringsprogramma organisatie 2020 De WOW Factor!

Inmiddels is de organisatievisie uitgewerkt in een Uitvoeringsprogramma organisatie 2020: De WOW Factor! (hierna: uitvoeringsprogramma) (zie: Uitvoeringsprogramma Organizationalvisie 2020: De WOW Factor!, bijlage 3 corsa 17.005394). In het uitvoeringsprogramma geven we aan hoe we de organisatie in een ontwikkelritme willen krijgen waarin we stap voor stap toewerken naar een fitte organisatie die in staat is om de stakeholders het WOW gevoel te geven. Het uitvoeringsprogramma beschrijft meer in detail de resultaten die we in de periode 2017 – 2020 willen boeken.

Wat gaan we doen? Welke resultaten willen we boeken?

In het uitvoeringsprogramma werken we met 5 'resultaatgebieden' waarin 5 gelijknamige teams aan de slag gaan met het boeken van resultaten op het gebied van: samenleving, bestuur, medewerkers, organisatie en kernwaarden. Hieronder beschrijven wij kort deze gebieden ter illustratie.

Samenleving

Als wij onze inwoners willen verrassen en verwonderen is optimalisatie van de dienstverlening nodig op alle fronten. Op het gebied van de basale dienstverlening gaan we de komende jaren meters maken door het zaakgerichte werken goed in te voeren. Inwoners hoeven hun vraag maar één keer te stellen, worden snel en vriendelijk geholpen, hebben inzicht in hun proces en worden hiervan actief op de hoogte gehouden. Op het gebied van participatie gaat het over verbetering van de dienstverlening door hulp te bieden bij initiatieven, te weten wat er speelt in de samenleving, samen met inwoners tot resultaten te komen en 'hospitality' centraal te stellen.

Bestuur

Om het gemeentebestuur (college en raad) meer te verrassen en te verwonderen gaan we opgavegericht werken. Dat wil zeggen dat de nadruk minder op de taken komt te liggen, maar meer op het daadwerkelijk bereiken van een maatschappelijk effect. We gaan het anders doen waarbij het realiseren van het effect telt (niet de nota of het projectplan), de opgave voorop staat ipv de structuur en het team en in het opgaveteam alle in- en externe stakeholders betrokken zijn en blijven (dus niet alleen de experts). Daarnaast gaan we het strategisch vermogen van onze organisatie vergroten en plegen we inzet om de kwaliteit van adviezen te vergroten wat de kwaliteit van besluitvorming ten goede komt. Ook willen we verkennen hoe door het versterken van de lobbyfunctie van onze organisatie de belangen van onze gemeente beter kunnen borgen.

Medewerkers

We willen niet alleen de samenleving en het bestuur verbazen en verrassen, maar ook de medewerkers van onze organisatie. Wij doen dat door een lerende organisatie te worden waarin iedereen de kans krijgt zich verder te ontwikkelen en geacht wordt om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen loopbaan. Ook willen we de aantrekkelijkheid van Woerden als werkgever vergroten door medewerkers een inspirerende werkplek te bieden. We willen ervoor zorgen dat medewerkers bewust ervoor kiezen om te werken voor Woerden en Oudewater. Om nieuwe medewerkers te vinden die echt iets toevoegen nemen we ons werving- en selectiebeleid onder de loep, flexibiliseren we ons loonhuis en gaan we op een andere manier beoordelen.

Organisatie

Het resultaatgebied organisatie is ondersteunend aan de drie stakeholdergerichte resultaatgebieden (samenleving, bestuur en medewerkers). Ze omvat onderwerpen die in alle drie de gebieden voorkomen, maar waarvan het beter is de aanpak, kennis en kunde te concentreren. Zo gaan we onder andere werken aan het verbeteren van processen. En dan vooral aan hoe het werk wordt gedaan, wat een goede uitvoering eventueel in de weg staat, of hoe het nog beter kan. Het gaat daarmee over de manier van organiseren, samenwerking, ICT ondersteuning, houding en gedrag, enz., waarbij steeds het perspectief en de perceptie van de stakeholder vertrekpunt is.

Kernwaarden

Het resultaatgebied kernwaarden is eveneens ondersteunend aan de drie stakeholdergerichte resultaatgebieden. Met dit team jagen we de gewenste cultuurverandering aan vanuit de drie kernwaarden eigenaarschap, avontuur en samenspel. We creëren een etalage voor goede voorbeelden uit de organisatie die anderen inspireren en enthousiasmeren.

Deze resultaten zijn verder uitgewerkt in een beschrijving en een planning op jaar- en kwartaalniveau (zie: Bijlage A Planning uitvoeringsprogramma organisatie 2020, bijlage 4 corsa 17.005395) (zie: Bijlage B beschrijving resultaten uitvoeringsprogramma organisatie 2020, bijlage 5 corsa 17.005396).

Hoe gaan we het doen? Welke strategie kiezen we?

Om daadwerkelijk tot de gewenste resultaten te komen moet de organisatie zich ontwikkelen. We doen dat op basis van een aantal strategische uitgangspunten, waarbij steeds gewerkt wordt aan zowel harde als zachte factoren. Harde factoren zijn zaken als processen, organisatiestructuren, IT systemen, etc. Zachte factoren betreffen cultuur, houding en gedrag.

Werking in de praktijk: sprints

We gaan de strategie in de praktijk brengen door stap voor stap toe te werken naar concrete resultaten. We doen dat door te werken met 'sprints' van steeds drie maanden. Elke sprint begint met het sprintplan waarin betrokkenen (medewerkers, managers, directeuren) in teamverband zelf de acties definiëren die nodig zijn om in drie maanden met resultaat te komen. Per resultaatgebied voeren teams de acties uit en leveren aan de het eind van de drie maanden het resultaat op, dat breed wordt gedeeld in de organisatie. Er ontstaat daardoor een gevoel van vooruitgang en in de loop van de tijd ook een ritme van verandering.

Het werken met sprints heeft onder andere als voordeel dat de betrokkenheid van de medewerkers in de werkwijze is 'ingebakken'. Het team bepaalt immers zelf wat over drie maanden wordt opgeleverd en 'tekent' voor het opleveren van het resultaat. Tegelijkertijd echter is de verandering top-down goed te volgen en te besturen. Elke drie maanden kan, indien nodig, worden bijgestuurd.

Een ander voordeel dat we hier willen noemen is dat door te werken in sprints van drie maanden steeds ingespeeld kan worden op veranderende omstandigheden (in organisatie, wetgeving, maatschappij, etc.). We kunnen met deze werkwijze weliswaar goed plannen maar vervallen niet in blauwdrukken. We zijn maximaal flexibel maar houden vaste koers naar een duidelijke stip op de horizon.

Monitoring

We willen een vinger aan de pols houden of de WOW factor bij stakeholders daadwerkelijk toeneemt. Wij gaan dit toetsen bij de stakeholders zodat in de loop van de tijd een beeld ontstaat van de ontwikkeling die de organisatie doormaakt. Wij maken daarvoor een 'barometer'. De barometer toont ook de voortgang in (deel)resultaten. Al deze (deel)resultaten dragen bij aan het realiseren van genoemde doelstellingen. De voortgang van deze (deel)resultaten wordt vastgesteld aan het einde van iedere sprint.

Vervolg

Wij hopen dat het uitvoeringsprogramma u het vertrouwen geeft in onze aanpak van de ontwikkeling van de organisatie en dat u met ons gaat voor een WOW organisatie! Om het vertrouwen te versterken hebben wij met u afgesproken twee keer per jaar in een raadsinformatiebijeenkomst met elkaar in gesprek te gaan over de koers die is ingezet en vooral natuurlijk over de resultaten die wij boeken. Uiteraard wordt uw raad als belangrijke stakeholder ook iedere drie maanden meegenomen in de genoemde monitor. Dat wil zeggen dat wij een (selectie van) uw raad zullen bevragen op uw tevredenheid. We doen dit na afloop van elke sprint. Dit wordt gedaan door middel van korte gesprekken en met een korte vragenlijst waarin op de onderdelen kan worden gescoord.

Financiën

Voor de jaarschijven 2017 en 2018 hebt u in de begroting middelen beschikbaar gesteld voor de organisatieontwikkeling.

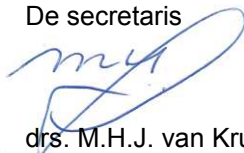
	2017	2018	2019	2020
flexibele schil	270.000	270.000	-	-
kwaliteitsimpuls domeinen	450.000	-	-	-
projectleiders organisatievisie	108.000	-	-	-
totaal	€ 828.000	€ 270.000	-	-

Wij benutten deze middelen in 2017 en 2018 om voldoende capaciteit te waarborgen om te werken aan de ontwikkeling van de organisatie. In de jubrief willen wij u inzicht geven in de investeringen die mogelijk aanvullend nodig zijn om de gewenste resultaten te bereiken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een systeem voor zaakgericht werken.

Bijlagen:

1. Organisatievisie 2020: de WOW factor! (corsa 17.005392)
 2. Bijlage organisatievisie 2020 (corsa 17.005393)
 3. Uitvoeringsprogramma Organisatie 2020 : De WOW factor! (corsa 17.005394)
 4. Bijlage A planning uitvoeringsprogramma Organisatie 2020 (corsa 17.005395)
 5. Bijlage B beschrijving resultaten uitvoeringsprogramma Organisatie 2020 (corsa 17.005396)
-

De secretaris



drs. M.H.J. van Kruijsbergen MBA

De burgemeester,



V.J.H. Molkenboer