

Wij zijn een dienstverlenend bedrijf van en voor onze inwoners

Wij zijn team Den Helder!



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Werken vanuit visie	4
Planmatig denken en doen	5
Pijlers van fase 1 van de ontwikkelagenda: het 10-puntenplan	6
Actie 1. Energie en flow Een organisatie met plezier en beweging	6
Actie 2. Focus en verdeling Samen werken in domeinen zonder grenzen	8
Actie 3. Opleiden en ontwikkelen De Helder Academie	9
Actie 4. Werkprocessen optimaliseren We denken van buiten naar binnen	10
Actie 5. Doorontwikkeling Sociaal Domein Wijkgericht en effectief	11
Actie 6. Service en empathie Werken vanuit het perspectief van onze inwoners	13
Actie 7. Leiderschap en steun Voorbeeldgedrag en ondersteunend leiderschap	14
Actie 8. Doorontwikkeling Opgavegericht werken Verder ontwikkelen en ervaring krijgen	15
Actie 9. Inrichting planbureau Inzicht en overzicht op wat we doen, hoe we het doen en wie het doen	16
Actie 10. Groei en ambitie Maximale werkervaring- en doorstromingskansen	17
Tenslotte: de uitvoering	18



“Meer voldoening van je werk door concrete resultaten voor inwoners.”

Marc Pothast

“Continuïteit, plezier en ontwikkeling.”

Jeroen van Egenschot

“Een procesgerichte organisatie die onze talenten en drijfveren inzet om onze doelen te bereiken.”

Sabrina Roest

Voorwoord

Sinds twee jaar is er binnen de gemeente Den Helder meer aandacht voor organisatieontwikkeling en bijbehorende sturing. Uit verschillende onderzoeken, waaronder een medewerkers-onderzoek, blijkt dat er behoefte is aan meer verbinding tussen mensen, ambities en plannen. Dit vraagt om een aangepast organisatiemodel. Dit ontwikkelplan biedt daarvoor een grondslag.

Als organisatie staan we niet alleen: we werken in regionale context en daar houden we in onze ontwikkeling vanzelfsprekend rekening mee. Zo voeren we een aantal taken regionaal uit, waaronder de inkoop van jeugdzorg. En als centrumgemeente helpen we de regionale manier van besturen verder in te richten. Er zijn echter nog weinig gegevens bekend over voortgang en resultaten van deze regionale focus. Daarom richt het ontwikkelplan zich vooralsnog alleen op Den Helder.

We beschrijven onze visie voor de lange termijn: op welke manier willen we de komende jaren werken? En welke stappen zijn daar voor nodig? Daarbij beseffen we dat dit plan het nodige vraagt van onze medewerkers, onze collega's. Bovendien is een organisatie altijd in beweging en nooit af.

Daarom is dit plan bewust uitgewerkt op hoofdlijnen - de nadruk ligt op fase 1 (de uitwerking van fase 2 en fase 3 volgt later). Voor de volgende stappen weten we dat we kunnen rekenen op ieders betrokkenheid en motivatie. We willen zoveel mogelijk samen optrekken en we bieden ondersteuning waar nodig.

Dit document biedt een heldere basis voor leren en ontwikkelen voor de lange termijn. De visie die hierbij hoort geeft richting aan de route die we komende jaren afleggen. We houden het college en de raad betrokken bij de stappen die we zetten, omdat beweging en verandering ook invloed hebben op onderlinge verbindingen. Dit alles vraagt om een goed samenspel.

Tot slot: met dit plan beschrijven we de ontwikkeling van onze interne organisatie, waarbij we benadrukken dat verbetering van de dienstverlening aan onze inwoners het achterliggende doel is. Om dit te kunnen bereiken is het belangrijk dat we onze medewerkers motiveren en stimuleren, om ruimte te bieden voor persoonlijke ontwikkeling en om binnen bepaalde kaders voldoende ruimte te creëren voor nieuwe oplossingen en ideeën.

Werken vanuit visie

Werken bij de gemeente Den Helder is werken voor en met inwoners van onze stad. Onze visie:

We zijn een professionele en aantrekkelijke organisatie. We werken planmatig samen aan onze dienstverlening aan inwoners en de ontwikkeling van onze gemeente. Daarbij zijn we transparant in ons handelen en we zoeken altijd naar (de allerbeste) alternatieven bij belemmeringen.

De dienstverlening aan onze inwoners staat centraal. We zijn ervan overtuigd dat we onze ambities alleen kunnen waarmaken als we samenwerken. De basis daarvoor is vertrouwen: in onze inwoners en in elkaar. Altijd! Iedereen draagt verantwoordelijkheid voor wat we met elkaar willen bereiken. Daarom waarderen we de proactieve houding van onze medewerkers; daarnaast hebben zij ruimte nodig om hun werk goed te kunnen doen.

Werken bij de gemeente Den Helder betekent dat je samenwerkt met inwoners, bedrijven, (maatschappelijke) partners en bestuur aan de toekomst van onze stad:

Samen voeren we regie op de ontwikkeling van een toekomstgerichte, duurzame en aantrekkelijke (woon-)stad, waarin leefbaarheid en zorg hoog in het vaandel staan!

We streven naar korte lijnen en we investeren in goed contact met inwoners, de samenleving en onze samenwerkingspartners. Binnen onze dienstverlening is persoonlijk contact het uitgangspunt. Ook investeren we in datagericht werken en waar mogelijk werken we digitaal. Nieuwe technologie biedt kansen om moderne producten en diensten een plek te geven in ons dagelijks werk - iets dat overigens betekent dat we integraal moeten samenwerken.

Het is onze uitdaging om simpel, snel en slim samen te werken. We werken resultaatgericht!

De keuze om de verantwoordelijkheid laag in de organisatie te leggen (2019) houden we vast, binnen duidelijke kaders. We zetten in op kwaliteit in leiderschap: zowel voor onze managers als voor onze andere collega's. Zo kunnen we samen verantwoordelijkheid dragen voor het geheel: voor het team, voor de organisatie en voor onze samenleving.

We willen een flexibele organisatie zijn die adequaat inspeelt op de vragen van inwoners en het bestuur. De koers van krimp naar groei vraagt om een omschakeling van een beheerorganisatie naar een ontwikkelorganisatie. Dat betekent dat we strategisch moeten denken en handelen, met aandacht voor opgaven waar we voor staan.

Om te bepalen in hoeverre we (blijven) denken en doen is inzicht nodig: we willen strategische doelen vertalen naar zichtbare en/of meetbare resultaten. Het bestuur, de directie en het management maken afspraken over deze doelen en resultaten en samen zorgen we voor de inrichting van onze organisatie. Met elkaar vormen we een werkomgeving die voorspelbaar en veilig is; een organisatie waarin continu leren en ontwikkelen de basis vormt voor (nieuwe) eigentijdse werkprocessen. Zo kunnen we snel en goed inspelen op de vraag van onze inwoners, medewerkers en partners.

Trots, lef en vertrouwen

We ondersteunen onze medewerkers met de kernwaarden trots, lef en vertrouwen: we vertrouwen erop dat zij het beste doen voor onze inwoners en ons netwerk, met hulp van nieuwe (creatieve) oplossingen.

Planmatig denken en doen

Onze organisatie kan effectiever en efficiënter worden ingericht. Dit blijkt uit onderzoek van Rijnconsult, maar ook uit het medewerkersonderzoek (werkdruk), het leefbaarheidsonderzoek (klanttevredenheid) en de knelpunteninventarisatie van het management (strategische personeelsplanning) komen verbeterpunten naar voren.

Daarom gaan we aan de slag met de aandachtspunten uit deze onderzoeken. Om overzicht en een logische volgorde aan te houden, doen we dat in drie fases. Eerst werken we aan inzicht in het functioneren van de huidige organisatie, waaronder de werkprocessen. Dit vergelijken we met het beeld van de gewenste organisatie-inrichting zodat we kunnen afwegen welke aanpassingen nodig of wenselijk zijn. We starten nu met deze eerste fase, het verzamelen van informatie. Zodra we voldoende informatie hebben om een evaluatie van de organisatie-inrichting te kunnen doen, starten we met de tweede fase (naar verwachting vanaf het tweede kwartaal van dit jaar). Deze twee fases leveren de bouwstenen voor de derde fase, waarbij we komen tot een managementplan.



Fase 1

De eerste fase bestaat uit het 10-puntenplan dat we beschrijven in dit document. Vanuit theoretische onderleggers en rapporten wordt gekeken naar 'praktische breekijzers' die zowel afzonderlijk, maar vooral samen een maximaal effect opleveren voor de ontwikkeling van onze organisatie.



Fase 2

De tweede fase beslaat een evaluatie van de inrichting van de organisatie, inclusief mogelijke aanpassingen die voortkomen uit fase 1.



Fase 3

De derde fase gaat over de aansluiting van het management op de gekozen inrichting van de organisatie. Welke vorm van management-ondersteuning heeft de organisatie van de toekomst nodig? Hiervoor stellen we een managementplan op.

Pijlers van fase 1 van de ontwikkelagenda: het 10-puntenplan

De bouwstenen voor onze nieuwe organisatie komen voort uit een 10-puntenplan. Deze tien punten beschrijven concrete acties, elk met specifieke uitgangspunten en doelen.

Actie 1. Energie en flow Een organisatie met plezier en beweging

Doel: energie en vertrouwen binnen de organisatie verder aanwakkeren.

Wat gaan we doen?

We organiseren leerzame en inspirerende activiteiten die bijdragen aan de teamontwikkeling, het werkplezier en de dynamiek in de organisatie. Deze energie en verbinding zoeken we ook in het vieren van succes, elkaar feedback geven en samen verder verbeteren en ontwikkelen.

Dit doen we door:

- Plezier en ontmoeting te organiseren, onder andere samen met de personeelsvereniging: sportieve en creatieve activiteiten en ontspanning;
- Inspiratie te bieden, onder andere met workshops;
- Ambassadeur te zijn voor Den Helder en onze regio. We maken dit bijvoorbeeld zichtbaar in onze arbeidsmarktcommunicatie. Een voorbeeld hiervan is de *Kom Binnen Bij Bedrijvendag*.



Een goede balans tussen doelgericht werken en het creëren van meer ruimte voor plezier en ontmoeting gaat daarbij helpen.

Wat merken onze inwoners ervan?

Een open en positieve organisatie draagt bij aan goede samenwerking en verbinding met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties. Staan voor service en kwaliteit is een randvoorwaarde voor gastvrijheid.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Goed samenwerken en op elkaar kunnen rekenen vergroot het werkplezier. Dat maakt de gemeente Den Helder nog aantrekkelijker als werkgever.

Wie gaat het doen?

Het MT Bedrijfsvoering zorgt voor het initiatief en de regie op de uitvoering van deze actie.

Wanneer zien wij resultaten?

Er ligt een programma klaar voor 2024; er volgen nog wat aanvullingen, bijvoorbeeld voor specifieke workshops.



Actie 2. Focus en verdeling

Samen werken in domeinen zonder grenzen

Doel: het versterken van efficiëntie en effectiviteit dankzij duidelijke afspraken over taken en verantwoordelijkheden.

Wat gaan we doen?

Medewerkers en managers werken hard voor Den Helder. In de waan van de dag gebeurt het soms dat werkzaamheden overlappen of er kunnen blinde vlekken ontstaan. Vanuit de directie in de nieuwe domeinen gaan we taken, acties en verantwoordelijkheden anders verdelen. Zo bouwen we aan een duidelijke en logische structuur en aan meer samenhang tussen (bestuurs-)opdrachten en verantwoording, die ook goed aansluiten op een inhoudelijke P&C-cyclus. De P&C-cyclus bevat de onderwerpen waarmee de gemeente plant, bijstuurt en verantwoording aflegt over het (financiële) beleid.

De domeinen Dienstverlening (alle primaire producten) en Ontwikkeling (de opgaven en grotere projecten) werken vanuit de beleving van inwoners. Het domein Bedrijfsvoering ondersteunt deze domeinen.

Wat merken onze inwoners ervan?

Efficiënter en effectiever werken heeft een positief effect op onze dienstverlening en leidt tot meer succesvol gerealiseerde opgaven.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Betere werkverdeling verlaagt werkdruk, biedt overzicht en duidelijkheid, zorgt voor verbinding tussen onze acties en helpt ons consequent te handelen.

Wie gaat het doen?

De directie zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering. We verdelen rollen, taken en acties binnen de domeinen. Het is aan de domeinen om dit verder uit te werken.

Wanneer zien wij resultaten?

De nieuwe directie is sinds 1 november 2023 compleet en operationeel, inclusief nieuwe overlegstructuur. Inmiddels komen de eerste bestuursopdrachten tot stand. In het tweede kwartaal hebben wij directieopdrachten en de belangrijkste bestuursopdrachten gereed.



Actie 3. Opleiden en ontwikkelen

De Helder Academie

Doel: versterken van onze professionaliteit en kwaliteit.

De Helder Academie dient meerdere doelen:

- versterken van professionaliteit en vakmanschap van medewerkers;
- versterken aantrekkelijk werkgeverschap door het bieden van ontwikkelmogelijkheden;
- vergroten van de instroom medewerkers met een niet-gemeentelijke achtergrond;
- bieden van een samenhangende leerroute voor schoolverlaters en trainees;
- verlagen van externe inhuur door interne opleiding en scholing.

Wat gaan we doen?

We zorgen voor diverse leerlijnen en scholingsprogramma's voor interne doelgroepen. Leren en ontwikkelen is een continu proces en daar nemen we als individu, als team en ook als organisatie verantwoordelijkheid voor. Zo vergroten we de effectiviteit en tillen we de organisatie naar een hoger niveau.

Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

Aandacht voor kennis en kunde van medewerkers verbetert onze dienstverlening. Daarnaast heeft het versterken van onze organisatie een positief effect op het algehele functioneren.

Wat merken onze medewerkers ervan?

We bieden onze medewerkers goede scholings- en ontwikkelingskansen en we stimuleren en faciliteren mensen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Wie gaat het doen?

Het MT Bedrijfsvoering zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

HR is gestart met de voorbereidingen. In het tweede kwartaal ligt er een eerste programma voor de Helder Academie.





Actie 4. Werkprocessen optimaliseren

We denken van buiten naar binnen

Doel: we brengen de interne en externe processen van onze dienstverlening in beeld. Op basis daarvan onderzoeken we processen kunnen verbeteren, met oog voor digitaal en datagericht werken.

Wat gaan we doen?

Na een interne quickscan volgt een extern onderzoek. We denken daarbij van buiten naar binnen: we gaan uit van wat we samen willen bereiken en bepalen wat daarvoor nodig is.

Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

Goedlopende werkprocessen zorgen voor meer effectiviteit en betere resultaten (in de snelheid en kwaliteit van) onze dienstverlening en levert daarnaast meer ruimte voor gastvrijheid.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Goedlopende werkprocessen verlagen de werkdruk en efficiëntie en betere resultaten verhogen het werkplezier.

Wie gaat het doen?

Het MT Bedrijfsvoering zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

Eerst wordt intern informatie verzameld. Vervolgens stellen we een opdracht op voor een externe analyse met verbeterpunten. We streven ernaar dat deze analyse in kwartaal twee is afgerond. In fase 2 kunnen we vervolgens de inrichting van de organisatie gaan aanpassen. Vanaf het derde kwartaal verwachten we de belangrijkste werkprocessen stapsgewijs verder op orde te brengen, te beginnen bij het Sociaal Domein.



Actie 5. Doorontwikkeling Sociaal Domein

Wijkgericht en effectief

Doel: we formaliseren het wijkgericht werken.

We formaliseren het wijkgericht werken en daar horen nieuwe werkprocessen bij. Deze ontwikkelen we verder in fase 2. We zetten in op een nieuwe balans tussen persoonlijk en integraal maatwerk en standaardisatie: ruimhartig waar nodig en zakelijk waar het kan. We zorgen voor een goede afwikkeling van indicaties van en richting derden.

Wat gaan we doen?

We werken regionaal samen volgens het Regionaal Visiedocument. In onze zorg willen we maatwerk leveren, maar ook doeltreffend werken met onder andere standaardisatie van werkzaamheden. We richten het systeem van het Sociaal Domein zo in dat we mensen op de best mogelijke manier kunnen helpen. Daarvoor:

- geven we prioriteit aan de herinrichting van werkprocessen en het standaardiseren waar mogelijk;
- richten we het wijkgericht werken samen met partners verder in;
- ontwikkelen we instrumenten voor maatwerk: op deze manier kunnen onze consulenten de inwoners met een zorgvraag centraal stellen in plaats van de regels.

Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

In onze dienstverlening staan inwoners centraal en zij kunnen rekenen op adequate en integrale zorg.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Medewerkers krijgen duidelijke rollen, verantwoordelijkheden en (indien van toepassing) een regierol: met een sterkere positie kunnen ze sneller het verschil maken.

Wie gaat het doen?

Het MT Bedrijfsvoering zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

Per 1 januari 2024 werken we met wijkteams. Vanaf het derde kwartaal implementeren we de nieuwe werkprocessen volgens de dan vastgestelde organisatiestructuur.



Actie 6. Service en empathie Werken vanuit het perspectief van onze inwoners

Doel: de servicegerichtheid van medewerkers versterken en ondersteunen. We stellen elkaar in staat om mee te denken over oplossingen en trekken samen op om gewenste resultaten te bereiken.

Wat gaan we doen?

De leefwereld van inwoners laat zich niet altijd vangen in regels en structuren. Het is belangrijk om bewust te zijn van wat in ons handelen daadwerkelijk van belang is en wat onze bedoeling als overheidsorganisatie nu precies is. We leiden medewerkers op en stimuleren hen om op een verantwoorde manier 'boven' de regels en structuren te staan. Regels en structuren zijn belangrijk en nodig, maar soms moet worden gehandeld 'in de geest van' om zo tot goede dienstverlening te komen. Deze manier van werken vereist de nodige kennis en ervaring. We ondersteunen dit alles door onze kernwaarden *trots, lef en vertrouwen* uit te dragen.

Bij servicegerichtheid blijven kwantiteit (snelheid), kwaliteit en gastvrijheid belangrijk. Vanzelfsprekend is empathisch vermogen een waardevolle vaardigheid in het contact met inwoners. In de Omgevingswet wordt uitgegaan van "ja, tenzij...". Dit impliceert dat we meedenken vanuit de belangen van inwoners, maar ook dat we op een prettige manier grenzen kunnen aangeven.

We gaan onder andere:

- workshops organiseren over dit thema;
- klantreizen doorlopen en leren hoe de dienstverlening vanuit het perspectief van inwoners het best kan worden ingericht;
- de vaste en tijdelijke teams inrichten op basis van visie, doelen en concrete resultaten;
- scholing bieden via de Helder Academie;
- collega's aantrekken die (bijvoorbeeld door hun werkervaring) bijzonder servicegericht zijn en die kunnen fungeren als rolmodel voor anderen.

Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

We werken servicegericht en met merkbaar invoelend vermogen.

Wat merken onze medewerkers ervan?

We werken aan bewustwording en scholing van onze medewerkers. Medewerkers gaan slimmer en daadkrachtiger werken en ze ontvangen voor hun inzet meer waardering van inwoners; dat vergroot het werkplezier.

Wie gaat het doen?

Het MT Dienstverlening zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

Dit is een proces dat de nodige tijd en aandacht vraagt. We verwachten vanaf 2025 effecten te kunnen zien bij het meten van klanttevredenheid.



Actie 7. Leiderschap en steun Voorbeeldgedrag en ondersteunend leiderschap

Doel: het positief beïnvloeden van houding, gedrag en organisatiecultuur dankzij voorbeeldgedrag van managers en medewerkers op sleutelfuncties.

Wat gaan we doen?

Gedegen leiderschap van managers en sleutelfunctionarissen is allesbepalend voor de gewenste organisatiecultuur. Het management toont inspirerend en participerend leiderschap. Een goede leider neemt actief deel aan processen, stelt integraal vast wat er speelt en is transparant over eigen ervaringen, waarnemingen en ideeën. Een goede leider stimuleert mensen en stelt medewerkers in staat persoonlijk leiderschap te tonen en proactief mee te werken aan teamresultaten.

Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

Voor onze inwoners levert dit een indirect effect op, waarschijnlijk merkbaar vanaf 2026. Het gewenste effect voor managers en sleutelfunctionarissen verwachten wij in 2025.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Onze medewerkers krijgen meer houvast en steun in wat er van hen wordt verwacht. Dat geeft rust en duidelijkheid en vergroot het werkplezier.

Wie gaat het doen?

De directie zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

In het eerste kwartaal stellen we een plan van aanpak op en starten we dit proces. Het vervolg wordt onderdeel van fase 3.

Actie 8. Doorontwikkeling Opgavegericht werken

Verder ontwikkeling en ervaring krijgen

Doel: realisatie van de grote opgaven waar de gemeente Den Helder voor staat, waarbij afspraken uit het coalitieakkoord en collegeprogramma de basis vormen.

Wat gaan we doen?

Vanuit onze nieuwe organisatiestructuur bouwen we verder aan opgavegericht werken, waarbij de maatschappelijke opgaven en de mens centraal staan. Dat doen we vanuit de opgaven *Ondernemende Stad*, *Aantrekkelijke Woonstad*, *Zorg op Maat*, *Leefbare Stad* en *Samenwerkende Stad* (waar nodig worden de opgaven geconcretiseerd). Er wordt gewerkt met programma's die zijn gekoppeld aan strategische doelen. Om deze doelen te bereiken worden diverse activiteiten (voornamelijk projecten, maar ook creatieve processen, routines en improvisaties) in samenhang uitgevoerd. Dat doen we samen met onze stakeholders, gebruikers en klanten (intern en extern).

Waar beginnen we mee?

- Het formuleren van de opgaven, inclusief doelen en resultaten verwerkt in bestuursopdrachten, programmaplannen en projectplannen. Opdrachten starten met een helder mandaat, budget en beschikbare inzet;
- Duidelijkheid in rollen, taken en verantwoordelijkheden van de bestuurlijke opdrachtgever, directeur ontwikkeling, opgavemanagers (ambtelijke opdrachtgevers), programmamanagers (ambtelijke opdrachtnemers), projectleiders (ambtelijke opdrachtnemers) en medewerkers;
- Het inrichten van onze systemen op het programmatisch en projectmatig werken. Waar nodig versterken we het samenwerken binnen de keten;
- Inzicht en overzicht van de opgaven en wat we wanneer gaan doen;
- Meer werken vanuit omgevingsmanagement en

risicomanagement. Bij een opgavegerichte aanpak werkt de gemeente samen met inwoners, maatschappelijke partners en ondernemers aan een maatschappelijk vraagstuk. Voorbeelden zijn energietransitie, verbreden lokale en regionale economie en het verbeteren van de hulpverlening voor inwoners;

- De P&C-cyclus wordt nog meer afgestemd en waar mogelijk ingericht op de opgaven;
- Opgavemanagers krijgen de opdracht om bij bijzondere sociale problematiek te komen tot gerichte oplossingen. Hiermee geven we invulling aan het advies van Arena Consult (naar aanleiding van de door de gemeenteraad aangenomen motie over stadsmariniers).

De lange-, middellange- en korte termijndoelen en resultaten worden behaald. Onze inwoners bemerken de resultaten van deze projecten. Er wordt werk met werk gemaakt en we benaderen vraagstukken integraal. Dat biedt ook meteen een oplossing voor de complexe vraagstukken die reeds op tafel liggen. Participatie maakt onderdeel uit van onze manier van werken.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Er wordt meer integraal samengewerkt: over de grenzen van de domeinen heen en samen met onze partners en inwoners. Medewerkers kunnen sneller inspelen op de vraagstukken en zijn trots op de behaalde resultaten; dit verhoogt het werkplezier.

Wie gaat het doen?

Het MT Ontwikkeling zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

In het tweede kwartaal hebben wij een overzicht van de opdrachten per opgave en de onderliggende projecten, inclusief een indicatieve planning voor de uitvoering.



Actie 9. Inrichten planbureau

Inzicht en overzicht op wat we doen, hoe we het doen en wie het doet

Doel: een transparante organisatie met één loket voor informatie en gegevens van lopende activiteiten en projecten.

Wat gaan we doen?

Voor (nog meer) planmatig werken en samenwerken is inzicht nodig. Wie doet wat in onze organisatie? Waar zijn collega's mee bezig? Wat is de stand van zaken van een project?

Wat zijn de volgende stappen? Hoe nemen we inwoners, college of gemeenteraad hierin mee?

- We inventariseren werkzaamheden/trajecten en brengen orde aan: we maken zichtbaar aan welke doelen/resultaten ze bijdragen en bieden een goede basis voor het stellen van prioriteiten;
- Met overzicht kunnen we waarmaken wat we toezeggen en verantwoording afleggen over aanpassingen.

Vanuit dit overzicht dragen we constructief bij aan de bestuurlijke termijncalender. We willen hiervoor twee formatieplaatsen beschikbaar stellen en specifiek medewerkers werven.

Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

We kunnen inwoners (en gemeentebestuur) beter informeren over de voortgang van werkzaamheden.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Onze medewerkers krijgen meer inzicht in wie zich bezighoudt met welke projecten en werkzaamheden. Dit stimuleert adequate samenwerking en voorkomt overlap of onzichtbare hiaten in werkzaamheden.

Wie gaat het doen?

Het MT Bedrijfsvoering zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering.

Wanneer zien wij resultaten?

De inrichting van het planbureau wordt onderdeel van fase 2. Naar verwachting is het bureau in het vierde kwartaal van 2024 operationeel.

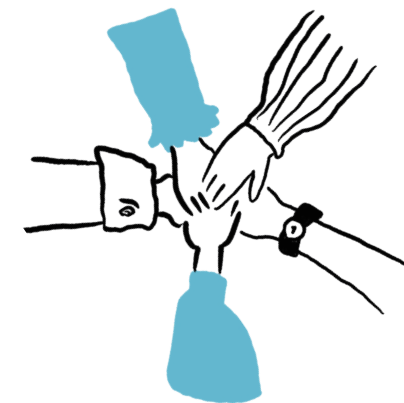
Actie 10. Groei en ambitie

Maximale werkervarings- en doorstromingskansen

Doel: meer kansen voor medewerkers op het gebied van nieuwe werkervaringen en een meer flexibele organisatie.

Wat gaan we doen?

Een organisatiestructuur die is opgebouwd volgens een functieboek geeft houvast en duidelijkheid; tegelijkertijd werkt dit soms beperkend, bijvoorbeeld als medewerkers andere werkervaring willen opdoen of willen doorstromen. Samen met onze ondernemingsraad onderzoeken we of we daarin een nieuwe balans kunnen vinden. Het kan helpen om vanuit meer generieke functies of rollen te redeneren, om zo beter aan te sluiten bij de intentie tot brede doorstroming met benoemingen in algemene dienst (deze intentie werd al eerder vastgelegd). Denken vanuit rollen is altijd gericht op samenwerking en gewenste resultaten - in tegenstelling tot denken vanuit vastgestelde handelingen. Dit stelt medewerkers beter in staat zich te ontplooien en meer kennis en ervaring op te doen.



Welke resultaten levert het op voor onze inwoners?

Een meer flexibele organisatie kan beter inspelen op ontwikkelingen in Den Helder.

Wat merken onze medewerkers ervan?

Onze medewerkers krijgen meer kansen op nieuwe werkervaringen, zowel vanuit eigen initiatief als vanuit het management. Ruimte voor zelfontplooiing draagt bij aan het werkplezier. Daarnaast zorgt een flexibele inzet van medewerkers voor minder noodzaak tot externe inhuur.

Wie gaat het doen?

Het MT Bedrijfsvoering zorgt voor het initiatief en de regie op uitvoering, in afstemming met de ondernemingsraad.

Wanneer zien wij resultaten?

We zetten dit jaar voorbereidingen en gesprekken in gang. Naar verwachting vinden daadwerkelijke aanpassingen plaats vanaf het vierde kwartaal van 2024.

Tenslotte: de uitvoering

Communicatie

Binnen de organisatie speelt communicatie een hoofdrol. Momenteel lopen de communicatielijnen via directie, teammanagers naar medewerkers, aangevuld met intranetberichten. Dit blijft de basis voor interne communicatie. De ervaring leert dat de manier van communiceren per team sterk kan verschillen; ook de ondernemingsraad heeft hier meermaals aandacht voor gevraagd. Daarom willen wij de centrale communicatie weer versterken met:

- wekelijks bijpraatmoment vanuit de directie (gericht op de interne organisatie): elke donderdag om 12.00 uur in het Atrium (de zogenaamde 'Zeepkist', ingevoerd in september 2023);
- intensiveren van de intranetberichten en communicatie (in ontwikkeling);
- versterken van interne ontmoetingsmomenten, met als voorbeeld actiepunten 1;
- onze resultaten en successen nadrukkelijk zichtbaar maken voor alle medewerkers.



Lerende organisatie

Onze organisatie kan de gewenste leercurve alleen doormaken als we gestructureerd feedback organiseren. Dit begint met interne feedback: met dit plan creëren we de daarvoor benodigde randvoorwaarden. Daarnaast komen er trainingen voor het constructief geven van feedback. Ook het klanttevredenheidsonderzoek (zowel intern als extern) blijft belangrijk: dat werken we dit jaar verder uit.

Onze medewerkers

Dit complete ontwikkelplan valt of staat met de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers: met de hoge mate van betrokkenheid van onze medewerkers in Den Helder zien wij volop kansen! Overigens kunnen we ons goed voorstellen dat sommigen opzien tegen verandering of zelfs weerstand voelen: laten we daarover met elkaar in gesprek gaan. We zijn ervan overtuigd dat we samen kunnen optrekken en elkaar kunnen ondersteunen en meenemen.

Tot slot: naast dit specifieke ontwikkelplan lopen er parallelle werkzaamheden, waaronder een actief wervingsbeleid, de inzet van onze recruiter en de doorontwikkeling van de P&C-cyclus.



Zeepkist

Weet wat er speelt
binnen de organisatie.

Elke **donderdag** om **12.00 uur** in
het atrium van **Gebouw 72**.

Van en voor iedereen!

