CONCERNPLAN VANAF 2021

gemeente Lelystad



MISSIE VOOR DE STAD

Lelystad is in 2040 een aantrekkelijke en duurzame stad: economisch sterk, sociaal veerkrachtig, financieel gezond en zelfstandig. Lelystad wordt in Nederland herkend en erkend als Hoofdstad van de Nieuwe Natuur.

Terugblik prestaties 2020

OPGAVEN

1. We positioneren Lelystad als Hoofdstad van de Nieuwe Natuur
2. We voegen kwaliteit aan de stad toe om te groeien naar 100.000 inwoners
3. We werken aan een vitale en veerkrachtige stad

SPEERPUNTEN ORGANISATIEONTWIKKELING

- We hebben een visie op onze bedrijfsvoering die bijdraagt aan de strategie voor de stad
- We werken met een strategisch personeelsplan
- Onze processen zijn flexibel en innovatief
- We werken aan een vitale organisatiecultuur
- We participeren gerichter en communiceren beter

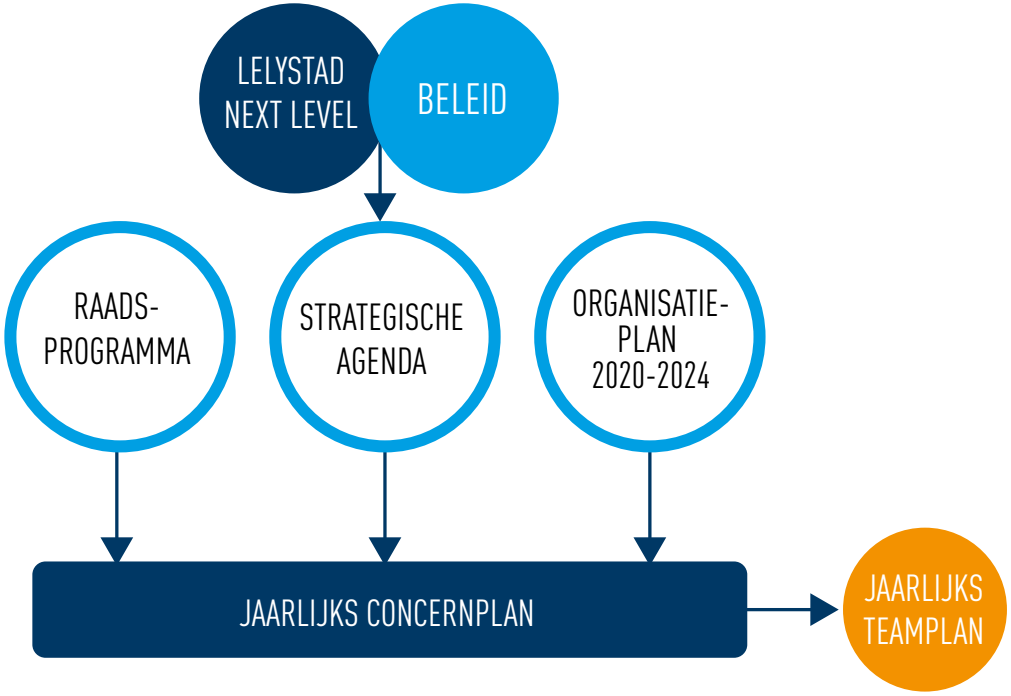
SPEERPUNTEN BASIS OP ORDE

- We werken rechtmatig
- Ons contractmanagement is op orde
- We anticiperen op risico's
- We leren van klachten
- We gaan veilig om met informatie

WAT IS HET CONCERNPLAN

Het concernplan is een soort startdocument. Het wordt jaarlijks op 1 september gepubliceerd, voor het jaar daarop. Het maakt duidelijk waar we dat komende jaar als organisatie op zullen focussen, nog zonder alle exacte antwoorden te bevatten. Zo omvat het een aantal zaken waar we op concernniveau mee aan de slag gaan – zoals opgaven die we integraal gaan organiseren. Het bevat ook een aantal doelen die in de loop van het volgende jaar door de teams worden waargemaakt. Sommige zijn een kwestie van gewoon doen. Andere zijn ingewikkelder en daarvan wordt aan de teams gevraagd om in de teamplannen iets op te nemen over bijvoorbeeld hun verantwoordelijkheid, ideeën en prestaties ten aanzien van dat doel.

Het concernplan wordt gevoed vanuit onze strategische agenda en het raadsprogramma, die beide ingaan op wat we willen bereiken mét en voor de stad op de middellange termijn. Bovendien wordt het gevoed door het organisatieplan dat ingaat op wat voor soort organisatie wij zijn, hoe we met elkaar werken en ontwikkelen. De concrete stappen die we ten aanzien van zowel de uitvoering van onze strategie als onze organisatieontwikkeling zetten, worden jaarlijks in het concernplan benoemd. De doelen op concernniveau worden gekoppeld aan één van de directeuren en worden regelmatig in de directie gemonitord op voortgang. Na de publicatie van het concernplan begin september, stellen teams met hun teamleider voor 1 november een teamplan op waarin zij zo veel mogelijk hun concrete invulling geven aan het concernplan. De teamplannen worden afgestemd met andere relevante teams. De voortgang op het teamplan wordt periodiek besproken binnen het team, voorafgaand aan het managementgesprek tussen teamleider en directeur. De teamplannen zelf, alsmede sturing op de teams is maatwerk. Teams zijn verschillend en hebben daarin andere behoeften. Over het algemeen bewegen we wél richting een meer resultaatgerichte sturing: zie het organisatieplan.



TERUGBLIK OP DE PRESTATIES (CONCERNPLAN) 2020

Ons concernplan voor 2020 had een aantal belangrijke speerpunten. In 2020 hebben we daarop met elkaar en via de teamplannen het volgende op waargemaakt:
We hebben een duidelijke sturingsfilosofie. De sturingsfilosofie is inmiddels beschreven in een organisatieplan. Met teamleiders zijn gesprekken gevoerd over hun rol en verantwoordelijkheden. Er is gestart met management development aan de hand van waarderend leiderschap (appreciative inquiry). Teams hebben met hun teamplannen de eigen prestaties en ontwikkelopgaven inzichtelijk gemaakt. Het concernteam is omgevormd tot een directie, waarbij de directeuren weer verantwoordelijk zijn voor zowel het lijnmanagement, als de inhoud. De concernstrategen functioneren niet meer op gelijk niveau met de concernmanagers, maar vallen onder de nieuwe directeur strategie en ontwikkeling. De directie stuurt de organisatie met meer strategische visie aan en haalt relaties buiten nauwer aan. De interne communicatie is weer steviger neergezet – zo hebben we weer een personeelsblad, is een intranetpagina met organisatie-informatie, maar ook door bijvoorbeeld het opstellen van het organisatieplan en dit concernplan, met bijbehorende "mediacampagne". Er wordt vanaf 2021 tevens meer ingezet op de goede en duidelijke communicatie door medewerkers onderling en naar buiten toe.

We kennen de meerjarige focus Lelystad Next Level. Afgelopen jaar is hard gewerkt aan het opnieuw positioneren van Lelystad Next Level: buiten onze organisatie, met de gemeente Lelystad als deelnemer aan het organisatienetwerk en participant in het resulterende uitvoeringsprogramma. Eind 2020 is een reëel en gedragen uitvoeringsprogramma gereed, waarbij helder is wat de inbreng van Lelystad is in Q4 2020 en Q1 2021 wordt fors geïnvesteerd in het meenemen van de alle teams ten aanzien van Lelystad Next Level.

Professionals aan zet. In 2020 zijn teamplannen gemaakt en is aandacht besteed aan hoe de teamplannen te benutten in de managementgesprekken tussen teamleider en concernmanager / directeur. De eerste ervaringen met het teamplan nemen we mee als input voor de teamplannen 2021. De ambitie is dat teamplannen de teams in staat stellen om te laten zien waar de prioriteiten liggen, wat ze presteren en dus waar ze trots op zijn.

Bouwen aan vitale organisatiecultuur. In alle teamplannen staat iets over hoe de teams invulling geven aan samen, betrokken, duidelijk. Deze drie kernwaarden zijn te voelen in alles wat wij doen. Vooral in "duidelijk" hebben we in 2020 geïnvesteerd en specifiek deze waarde zal ook in 2021 aandacht krijgen.

We zijn een rechtmatig werkende overheid. In 2020 zijn we van een afkeurende verklaring naar één met beperking gegaan. Dat was op zich een prestatie van formaat. Niettemin willen we in 2021 een goedkeurende verklaring krijgen. In 2020 hebben we een analyse gemaakt van onze fouten, zijn constructieve leergesprekken gevoerd met onze accountant en (externe) juristen, zijn processen aangescherpt, is de administratieve organisatie voor inkoop opnieuw ingericht en is een handleiding voor teamleiders beschikbaar gekomen voor inkoop en inhuur.

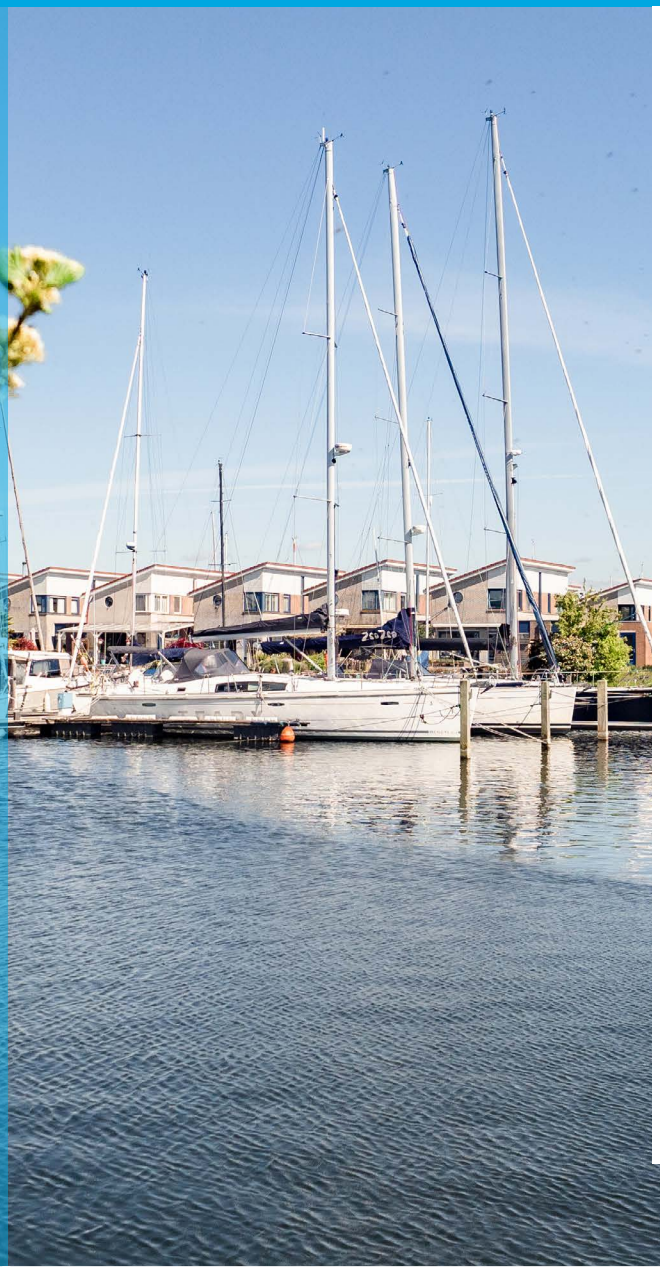
We gaan zorgvuldig met publieke middelen om. In 2020 is het wederom gelukt een sluitende begroting voor 2021 te presenteren aan de raad. Een bezuiniging van 10 miljoen op het sociaal domein is daar onderdeel van. Wat daarbij hoort is een meer bedrijfsmatige benadering als gemeente, van onze ketenpartners. In 2021 geven we de nieuwe aanpak sociaal domein vorm in onze werkwijzen. In 2020 is de wereld getroffen door corona. Als gemeente hebben we extra taken gekregen en sommige reguliere taken niet uit kunnen voeren. Middels scenario-analyses anticiperen we op de mogelijke (financiële) gevolgen. Het concernteam is ingekrompen met 1 FTE.

OPGAVEN

WE POSITIONEREN LELYSTAD ALS HOOFDSTAD VAN DE NIEUWE NATUUR

WE VOEGEN KWALITEIT AAN DE STAD TOE OM TE GROEIEN NAAR 100.000 INWONERS

WE WERKEN AAN EEN VITALE EN VEERKRACHTIGE STAD



Elk jaar prioriteren we een aantal inhoudelijk opgaven, waarmee we aan de slag gaan. Dat wil zeggen, waarop we komend jaar gaan organiseren, waardoor in de loop van dat jaar de juiste uit diverse teams samengestelde groep medewerkers er omheen gevormd wordt, die de opgave de komende jaren zal trekken en een heldere inhoudelijke visie op de opgave ontstaat waaraan alle teams een bijdrage hebben kunnen leveren en die concreet en aansprekend genoeg is voor de teams om in de loop van dat jaar, of uiterlijk vanaf het jaar daarop, hun eigen bijdrage aan de opgave te herkennen en realiseren.

De opgaven waaraan we gaan werken komen voort uit onze strategische agenda en het raadsprogramma en zijn dus ook in lijn met Lelystad Next Level. De opgaven zijn altijd complex, meerjarig en groter dan één team. De opdrachtgever is altijd één van de directeuren.

De vragen aan de teams, voor hun teamplan, die voortkomen uit het prioriteren van een opgave zijn:

1. **Raakt deze opgave ons werk? Zo ja, hoe?**
2. **Wat vinden wij belangrijk ten aanzien van deze opgave, zowel inhoudelijk als hoe deze wordt aangepakt?**
3. **Kunnen wij op de korte termijn prestaties leveren op deze opgave?**
4. **Wat is daarvoor nodig?**
5. **Wie is daarvoor nog meer nodig?**
6. **En met welk effect zou dat dan zijn?**
7. **En hoort ons team vertegenwoordigd te zijn in het opgaveteam?**

De antwoorden op deze vragen dienen om te zorgen dat het team goed betrokken kan worden bij de concernopgaven.

MISSIE



Lelystad is in 2040 een aantrekkelijke en duurzame stad: economisch sterk, sociaal veerkrachtig, financieel gezond en zelfstandig. Lelystad wordt in Nederland herkend en erkend als Hoofdstad van de Nieuwe Natuur.

De missie van de gemeente Lelystad omvat onze reden van bestaan. Alles wat we doen draagt bij aan het waarmaken van deze missie. Daarom staat deze ook centraal in het concernplan. Onze missie is grofweg dezelfde als die van Lelystad Next Level, want uiteindelijk willen we hetzelfde voor de stad. Als gemeente dragen we bij aan het waarmaken van de missie door onszelf doelen te stellen: op de opgaven voor Lelystad, op de ontwikkeling van ons als organisatie en op het zorgen dat we onze basis steeds verder verstevigen (basis op orde).

WE POSITIONEREN LELYSTAD ALS HOOFDSTAD VAN DE NIEUWE NATUUR

INHOUD

We willen dat Lelystad per 2024 bekend staat als "Hoofdstad van de Nieuwe Natuur." Dit vereist dat het beeld "nieuwe natuur" overal in onze stad wordt bevestigd. Dus zal aandacht ervoor terugkomen in bijna alles wat we als gemeente doen.

Onze ambities zijn om in 2021 het begrip nieuwe natuur "te laden" in ons werk. We maken duidelijk wat het betekent voor ons werk met betrekking tot wonen, bedrijventerreinen, acquisitie, airport, de haven, aan de kust, openbare ruimte of verkeer. Daarbij integreren we Hoofdstad van de Nieuwe Natuur met onze ambities voor duurzaamheid en klimaatadaptatie en het veerkrachtige Lelystad dat we voor ogen hebben. Nieuwe natuur is een ontwikkelopgave die overal in terugkomt. Hij gaat mee in nieuwe ruimtelijke plannen, maar wordt ook verwerkt in het reguliere onderhoud van de stad en in ons sociale beleid.

In het teamplan 2021

In 2021 zorgen we dat rondom deze opgave verschillende relevante specialisaties binnen onze organisatie samenkomen. Dit is in de vorm van medewerkers uit verschillende teams die op de opgave gaan organiseren en werken, zodat we als organisatie vanaf 2021 slagvaardig op de opgave kunnen acteren. Deze groep medewerkers heeft concreet:

1. In 2021 een strategie "nieuwe natuur" opgesteld waarin de rol van de gemeente en van Lelystad Next Level duidelijk onderscheiden zijn.
2. Een voor de teams bruikbare definitie van nieuwe natuur én aansprekende voorbeelden van hoe nieuwe natuur eruit ziet in praktijk.
3. Een compacte visie op groen in en om de stad en specifiek aan de kust en Marker Wadden.
4. De interne integrale samenwerking rondom deze opgave ingericht.
5. Een (marketing) plan hoe Lelystad in 2024 in Nederland bekend staat als "Hoofdstad van de Nieuwe Natuur" – waarvan de praktische en financiële consequenties inzichtelijk zijn gemaakt en dat onderdeel is van het city marketing plan dat hoort bij "kwaliteit in de stad" (zie volgende opgave)

In 2021 op concernniveau

Doet elk team een verkenning op wat Hoofdstad van de Nieuwe Natuur voor het team zou kunnen betekenen aan de hand van de 7 vragen die bij een opgave horen. Reflecteer op zowel de processen als op de reeds voorgenomen of nieuwe prestaties. Het team geeft aan welke rol het voor zichzelf ziet ten aanzien van de opgave en in de integrale samenwerking rondom de opgave: Neemt het team deel in de kern of aan de periferie? Wat heeft het team te bieden? En wat heeft het nodig om aan de slag te kunnen met "Hoofdstad van de Nieuwe Natuur"? Hoe kan er financiële en personele capaciteit vrijgemaakt worden voor deze opgave?

WE VOEGEN KWALITEIT AAN DE STAD TOE OM TE GROEIEN NAAR 100.000 INWONERS

INHOUD



In het teamplan 2021:
Doet elk team een verkenning hoe zij kunnen bijdragen aan het toevoegen van kwaliteit aan de stad aan de hand van de 7 vragen. Overigens binnen financiële en politieke kaders. Teams geven aan welke rol zij ten aanzien van deze opgave willen spelen.

In 2021 op concernniveau

In het teamplan 2021

In 2021 op concernniveau:

1. Vormen we een beeld, over de hele stad heen, over wat kwaliteit toevoegen aan de stad als geheel en de verschillende gebieden afzonderlijk, inhoudt. Daarbij worden aspecten zoals een goed voorzieningenaanbod, duurzaamheid, gezondheid, levensloop-bestendigheid, culturele en biodiversiteit en uiteraard "nieuwe natuur" meegenomen. Dat betekent onder andere: • een integrale gebiedsaanpak stedelijke vernieuwing 3.0 voor de bestaande wijken • een evaluatie van bestaande uitlegplannen • een visie op toekomstig excellent wonen (in de nieuwe natuur) • een visie op hoe om te gaan met de verhouding koop – sociale sector huur en in al het bovenstaande verwerkt: een beeld van hoe slim en kosten efficiënt kwaliteit te creëren door middel van het voorzieningenaanbod in zorg, onderwijs, welzijn, sport, recreatie, cultuur, toerisme, economie, etc. waar nodig, wordt beleid geactualiseerd opdat kwaliteit toevoegen aan Lelystad het leidende principe wordt.

2. Zijn concrete afspraken gemaakt met o.a. Rijk, provincie en bouwers om te komen tot een versnelling van de woningbouw in zowel uitleglocaties als binnenstedelijk. Bovendien zijn onze eigen processen flexibel en innovatief ingericht, opdat we snel zowel kunnen opschalen (kwantiteit kunnen toevoegen) als zicht houden op de kwaliteit voor de stad. We koersen aan op het procesmatig kunnen realiseren van 2000 nieuwe woningen in Lelystad binnen 3 jaar.

3. Wordt een nieuw city marketing plan opgesteld en geïmplementeerd, waarin stevig de relatie met Lelystad Next Level en onze eigen strategische agenda gelegd is, die concreet en aansprekend genoeg is voor andere partners in de stad om eraan te kunnen toevoegen en in te participeren en waarin is nagedacht over hoe huidige inwoners te betrekken en in te zetten als ambassadeurs van onze stad.

4. Branden we Lelystad stevig als woonstad binnen de MRA

WE WERKEN AAN EEN VITALE EN VEERKRACHTIGE STAD

INHOUD

Een vitale en veerkrachtige stad heeft een passend sociaal vangnet. In 2021 wordt de aanpak sociaal domein geïmplementeerd. Omdat wij een excellente aanpak voor ogen staan, en dat nu eenmaal niet vanzelf gebeurt , besteden we er in 2021 aandacht aan dat we de uitvoering door onze professionals, ons beleid, onze kaders, onze procedures en processen, de inrichting van onze samenwerking en (management)informatiestromen en ons personeelsmanagement stroomlijnen met de aanpak. Dit doen we zodat we naar de stad en onze partners toe, duidelijk kunnen zijn, consistent, eerlijk en een betrokken samenwerkingspartner. We werken aan werk in Lelystad, omdat vitaliteit en veerkracht van burgers in belangrijke mate wordt gestimuleerd door werk. Simpeler gezegd: Inwoners die werken hebben vaak een betere gezondheid, zowel fysiek als psychisch. Bovendien wordt de stad aantrekkelijker om te wonen door meer en hoogwaardiger werkgelegenheid. Terwijl het omgekeerde ook geldt: een fijne woonstad met goede voorzieningen, is aantrekkelijk voor werkgevers om zich te vestigen. Economie benutten we beter als "hub" tussen de fysieke en sociale kant. We versterken de economische bedrijvigheid in Lelystad om meer werkgelegenheid te maken en van buitenaf aan te trekken. We zoeken naar manieren om de onderlinge relaties tussen overheid, ondernemen, onderwijs en onderzoek verder te verstevigen en synergie te creëren.

In 2021 op concernniveau:

1. Halen we de implementatiedoelen van de aanpak sociaal domein.
2. Richten we de governance binnen het sociaal domein meer bedrijfsmatig in. Dat wil zeggen, we sturen op een beperkt aantal partners in de keten. Wij gaan met hen duurzame partnerschappen aan. Daarbij zijn we helder over wat we als gemeente willen en nodig hebben. We vragen vanuit onze regierol, van de professionals werkzaam bij onze partners om samen met ons de nieuwe aanpak sociaal domein goed neer te zetten. Daar hoort frequent monitoringsoverleg bij, onder andere over kwaliteit en kosten.
3. Houden we als gemeente grip op het sociaal domein, door adequate managementinformatie real time beschikbaar te hebben. Wij profiteren van het inzicht dat data ons bieden en bouwen daarop voort.
4. In 2021 hebben we het totale veld van welzijn inzichtelijk, we weten waarom en wat we waar doen en hoeveel dat kost en oplevert.
5. Wordt vanzelfsprekend onderdeel van het nieuwe normaal in Lelystad is dan ook dat aan iedereen in een uitkeringssituatie een, succesvol, niet vrijblijvend perspectief op werk wordt geboden. We zetten alles in het werk om inwoners arbeidsfit te maken.
6. Positioneren we economie sterker als "hub" tussen en in verbinding met onze sociale en fysieke ontwikkelopgaven. De focus daarbij is werk: meer, beter en ander werk in Lelystad.

In het teamplan:
Geef aan hoe je een bijdrage kunt leveren aan de implementatie van de doelen aanpak sociaal domein en het leveren van goede managementinformatie. Operationaliseer de nieuwe governance voor de voor jou relevante partners. Geef aan welke bijdrage het team kan leveren aan de overige doelen.



ORGANISATIEONTWIKKELING



Wat willen we met speerpunten organisatieontwikkeling?

In het organisatieplan is aangegeven hoe we willen werken per 2024. In het concernplan geven we aan wat we concreet gaan doen in 2021 om daar stappen in te maken. De speerpunten die onder dit kopje 'organisatieontwikkeling' staan, zijn dus gelinkt met organisatieplan en helpen indirect om onze missie waar te maken.



- WE HEBBEN EEN VISIE OP ONZE BEDRIJFSVOERING DIE BIJDRAAGT AAN DE STATEGIE VOOR DE STAD
- WE WERKEN MET EEN STRATEGISCH PERSONEELSPLAN
- ONZE PROCESSEN ZIJN FLEXIBEL EN INNOVATIEF
- WE WERKEN AAN EEN VITALE ORGANISATIECULTUUR
- WE PARTICIPEREN GERICHTER EN COMMUNICEREN BETER



WE HEBBEN EEN VISIE OP DE BEDRIJFSVOERING DIE BIJDRAAGT AAN HET REALISEREN VAN ONZE STRATEGIE VOOR DE STAD.

INHOUD

Er ligt een bezuinigingsopgave voor onze organisatie. In plaats van te schaven, kiezen we ervoor 2021 te benutten om een krachtige visie op onze bedrijfsvoering op te stellen, die uitgaat van de maximale bijdrage van de bedrijfsvoering aan onze strategie voor de stad. Langs die lijnen beslissen we vervolgens waar we extra in gaan investeren en waar we minder van gaan doen. Bedrijfsvoering is integraal onderdeel van elk team en dat moet zo blijven. De vraag is hoe elk team haar eigen bedrijfsvoering op orde houdt en hoe de bedrijfsvoeringsteams daarbij nadrukkelijker, sneller en beter adviseren. In 2021 gaan we werken met een SPP op organisatie, management- en teamniveau. Eén vraag daarbij is wat de bedrijfsvoeringsteams anders gaan doen en wat/wie ze anders nodig om hun rol als business partner pro-actiever en beter te kunnen pakken.

Onze ambitie is om structureel een deel investeringsruimte vrij te spelen in onze begroting. Ook daarom willen we kritisch kijken naar wat alle teams doen – ook de business – en heroverwegen of we alles moeten blijven doen wat we nu doen, omdat we ook nieuwe kansen voor onze stad willen pakken in de komende jaren en daar flexibel op willen kunnen inspelen.



In 2021 op concernniveau:

1. Komt er een visie op "strategie en ontwikkeling", waar een heldere visie op de bedrijfsvoering een prominent onderdeel van is.
2. Geven we langs deze visie een veel steviger businesspartnerschap van de bedrijfsvoeringsteams vorm.
3. Vullen we langs deze visie de gevraagde bezuiniging op de organisatie in.
4. Maken we een strategie voor het college en de raad om jaarlijks 2 miljoen investeringsruimte vrij te spelen

In het teamplan 2021

Inventariseert het team de knelpunten in de bedrijfsvoering van het team en denkt met elkaar na over een eventuele ondersteuningsbehoefte. Reflecteer op wat je als team gepast vindt om zelf te doen (maatwerk) t.o.v. de dingen die organisatiebreed gewoon goed geregeld zouden moeten zijn (standaard). Deze gedachten dienen als input voor de visie op de bedrijfsvoering

In 2021 op concernniveau

In het teamplan 2021

WE WERKEN MET EEN STRATEGISCH PERSONEELSPLAN



De afgelopen jaren is weer nieuw enthousiasme voor het SPP ontstaan. Een SPP helpt richting de toekomst, om te zorgen dat juiste mensen op de juiste plekken zitten en zo de ontwikkeling van de medewerker en de organisatie beter op elkaar af te stemmen. In 2021 zorgen we ervoor dat we scherp in beeld hebben wat de ontwikkelingen buiten en binnen onze organisatie betekenen voor het benodigde personeel in de toekomst. Binnen de teams zal een eerste (rudimentair) SPP op teamniveau onderdeel worden van de teamplannen en zullen teamleiders gefaciliteerd worden om 'het goede gesprek' met medewerkers over hun prestaties en ontwikkeling te voeren.

In het teamplan 2021
Zit voor november een rudimentair SPP, gebaseerd op de kwantitatieve data aangeleverd door P&O.

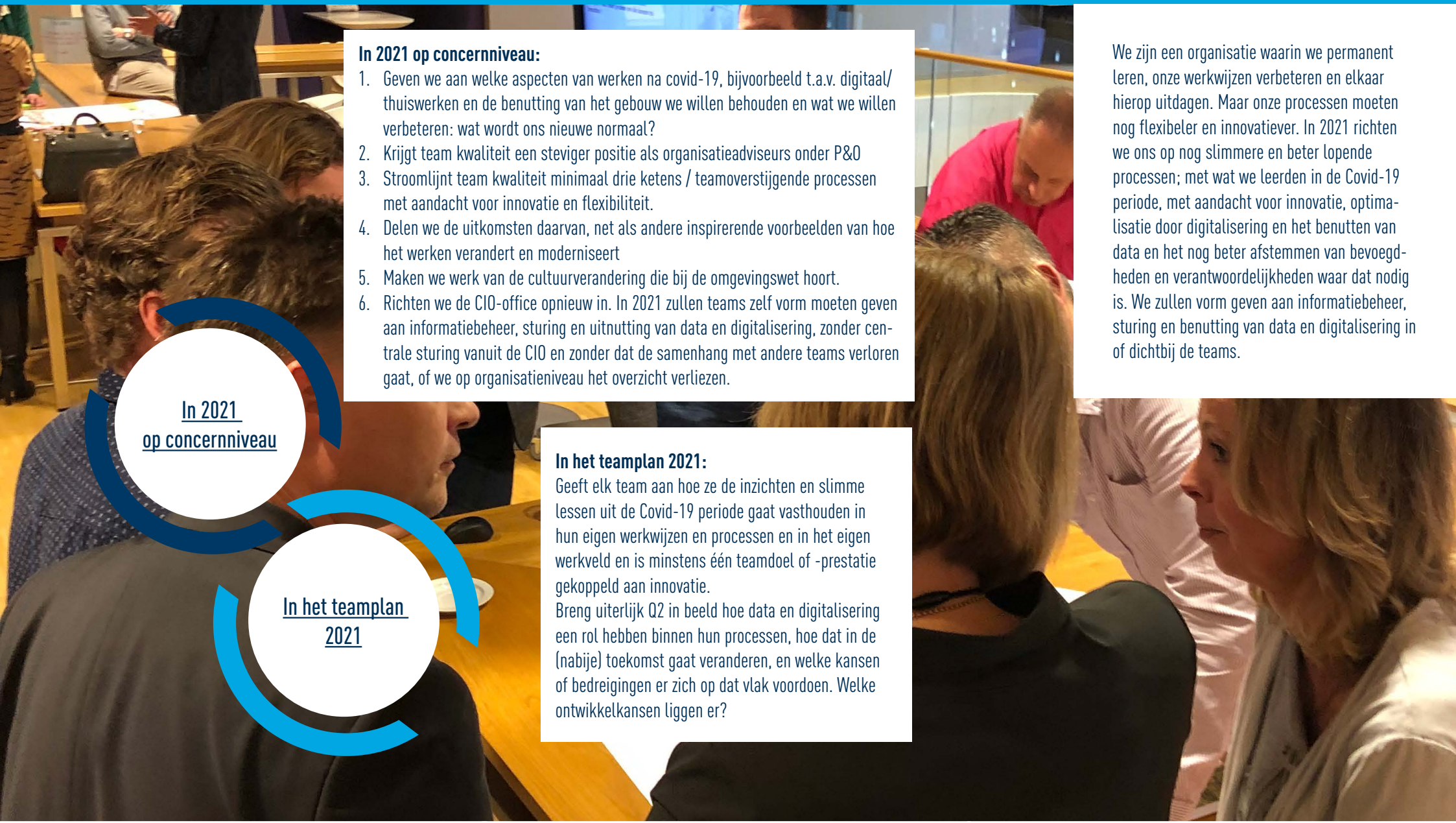
In de loop van 2021 neemt elke teamleider de gelegenheid om daar een kwalitatieve paragraaf aan toe te voegen, over de strategie van het team, de te verwachten ontwikkeling ten aanzien van de functies, personeelsbehoefte en de eventuele HR interventies (rondom instroom, doorstroom of uitstroom van personeel). De teamleider voert ook in 2021 met iedere medewerker individueel het goede gesprek. De werkgroep SPP zal hiervoor kaders opstellen, materiaal beschikbaar maken en kan op het proces ondersteunen. Er is ruimte, voor kwalitatieve deel, de tijd te nemen om het goed te doen. Het SPP wordt een belangrijk organisatiebreed sturingsinstrument.

In 2021 op concernniveau:
1. Is er een verkenning van ontwikkelingen beschikbaar en wat deze betekenen voor het personeelsbestand in kwalitatieve en kwantitatieve zin
2. Wordt elke teammanager ondersteund met formats en managementinformatie op personeelsgebied, zodat hij zijn SPP voor zijn team steeds beter kan verfijnen en met regelmaat het 'goede gesprek' met de medewerker kan voeren
3. Voert elke medewerker een gesprek met de teamleider over werkgeluk, ontwikkeling en groei

In 2021 op concernniveau

In het teamplan 2021

ONZE PROCESSEN ZIJN FLEXIBEL EN INNOVATIEF



In 2021 op concernniveau

In het teamplan 2021

In 2021 op concernniveau:

1. Geven we aan welke aspecten van werken na covid-19, bijvoorbeeld t.a.v. digitaal/ thuiswerken en de benutting van het gebouw we willen behouden en wat we willen verbeteren: wat wordt ons nieuwe normaal?
2. Krijgt team kwaliteit een steviger positie als organisatieadviseurs onder P&O
3. Stroomlijnt team kwaliteit minimaal drie ketens / teamoverstijgende processen met aandacht voor innovatie en flexibiliteit.
4. Delen we de uitkomsten daarvan, net als andere inspirerende voorbeelden van hoe het werken verandert en moderniseert
5. Maken we werk van de cultuurverandering die bij de omgevingswet hoort.
6. Richten we de CIO-office opnieuw in. In 2021 zullen teams zelf vorm moeten geven aan informatiebeheer, sturing en uitnutting van data en digitalisering, zonder centrale sturing vanuit de CIO en zonder dat de samenhang met andere teams verloren gaat, of we op organisatieniveau het overzicht verliezen.

In het teamplan 2021:

Geeft elk team aan hoe ze de inzichten en slimme lessen uit de Covid-19 periode gaat vasthouden in hun eigen werkwijzen en processen en in het eigen werkveld en is minstens één teamdoel of -prestatie gekoppeld aan innovatie.
Breng uiterlijk Q2 in beeld hoe data en digitalisering een rol hebben binnen hun processen, hoe dat in de (nabije) toekomst gaat veranderen, en welke kansen of bedreigingen er zich op dat vlak voordoen. Welke ontwikkelkansen liggen er?

We zijn een organisatie waarin we permanent leren, onze werkwijzen verbeteren en elkaar hierop uitdagen. Maar onze processen moeten nog flexibeler en innovatiever. In 2021 richten we ons op nog slimmere en beter lopende processen; met wat we leerden in de Covid-19 periode, met aandacht voor innovatie, optimalisatie door digitalisering en het benutten van data en het nog beter afstemmen van bevoegdheden en verantwoordelijkheden waar dat nodig is. We zullen vorm geven aan informatiebeheer, sturing en benutting van data en digitalisering in of dichtbij de teams.

WE WERKEN AAN EEN VITALE ORGANISATIECULTUUR



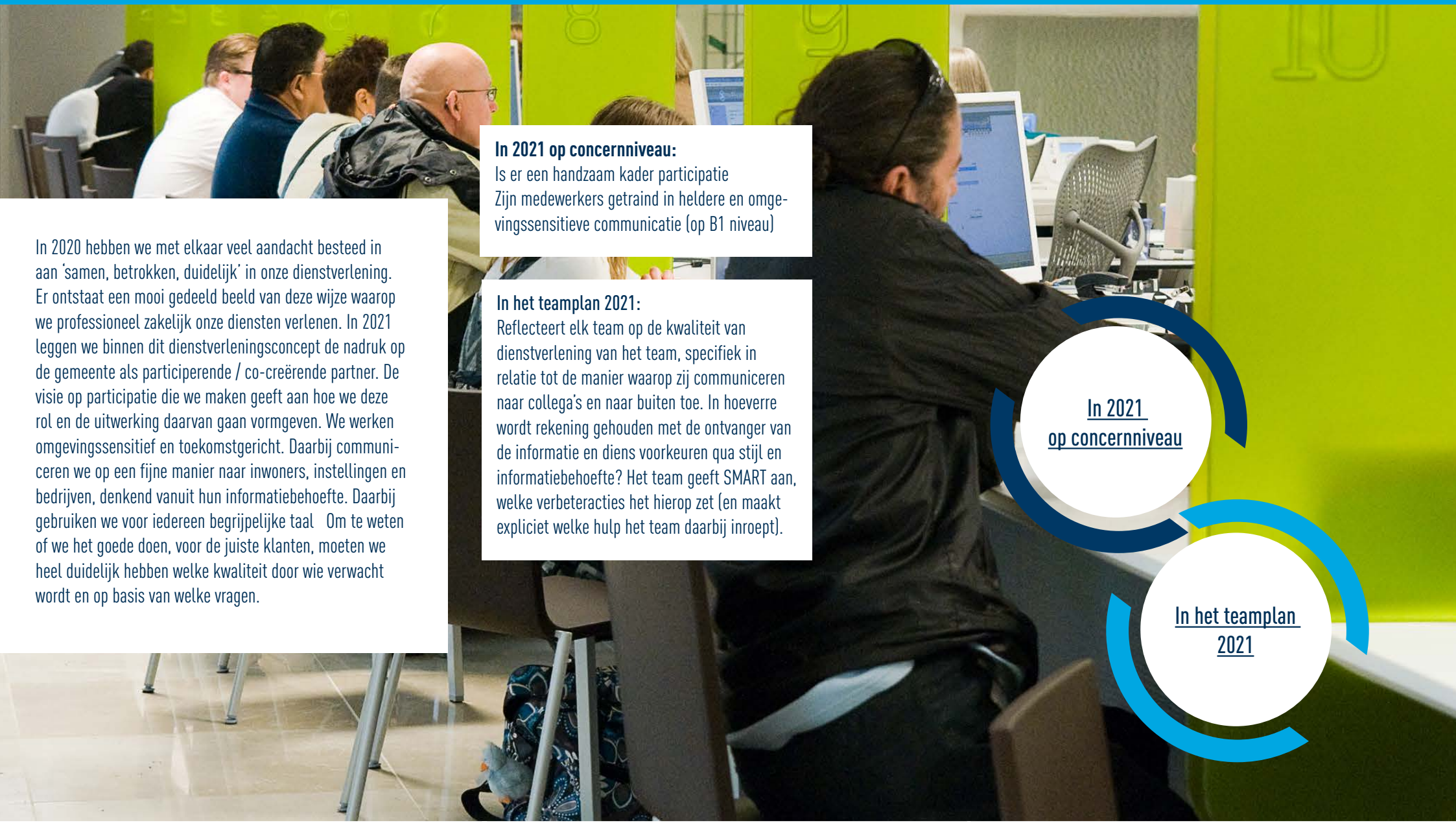
In 2021 op concernniveau

In 2021 op concernniveau:

1. Maken we ruimte voor gesprekken met elkaar en met het management, waarin we openhartig naar elkaar kunnen zijn over wat er wel en niet goed gaat, waar onze ambities en onzekerheden liggen en waarop we excelleren en nog moeten leren.
2. We investeren in intervisie-achtige structuren, waarin ruimte is voor niet-weten en ontdekken. In ieder geval één van die structuren heeft betrekking op leren van klachten op concernniveau.
3. Voert elke medewerker een gesprek met de teamleider over werkgeluk, ontwikkeling en groei.
4. Zorgen we dat de vertrouwenspersonen goed vindbaar zijn
5. Wordt eerst t.a.v. de bestuursadvisering, samen met bestuursadviseurs, beleidsmedewerkers en teamleiders, een taken-verantwoordelijkheden-bevoegdheden schema uitgewerkt. Wanneer dit een succes is, kunnen al naar gelang de behoefte aan meer duidelijkheid, binnen andere processen dergelijke schema's worden opgesteld.

In 2020 is door elk team betekenis gegeven aan onze kernwaarden samen, betrokken, duidelijk. Elkaar op een duidelijke, constructieve en veilige wijze aanspreken op het werk werd in de teamplannen genoemd als een onderwerp dat aandacht behoeft. Er is ingezet op een management development traject volgens het principe van 'waarderend onderzoekend leiderschap'. In 2021 gaan we hiermee door en willen we meer intervisie-achtige structuren opzetten: gesprekken binnen teams, tussen teams, met de directie en zelfs dwars door de organisatie heen, zodat we elkaar beter leren begrijpen en steeds meer samen één organisatie maken. We voeren openhartige gesprekken over integraal werken en ieders rol in processen door taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden te verhelderen en beter op elkaar af te stemmen waar nodig. Met het goede gesprek tussen medewerker en manager over werkgeluk, persoonlijke ontwikkeling en groei maken we serieus werk van vitaliteit.

WE PARTICIPEREN GERICHTER EN COMMUNICEREN BETER



In 2020 hebben we met elkaar veel aandacht besteed in aan 'samen, betrokken, duidelijk' in onze dienstverlening. Er ontstaat een mooi gedeeld beeld van deze wijze waarop we professioneel zakelijk onze diensten verlenen. In 2021 leggen we binnen dit dienstverleningsconcept de nadruk op de gemeente als participerende / co-creërende partner. De visie op participatie die we maken geeft aan hoe we deze rol en de uitwerking daarvan gaan vormgeven. We werken omgevingssensitief en toekomstgericht. Daarbij communiceren we op een fijne manier naar inwoners, instellingen en bedrijven, denkend vanuit hun informatiebehoefte. Daarbij gebruiken we voor iedereen begrijpelijke taal Om te weten of we het goede doen, voor de juiste klanten, moeten we heel duidelijk hebben welke kwaliteit door wie verwacht wordt en op basis van welke vragen.

In 2021 op concernniveau:
Is er een handzaam kader participatie
Zijn medewerkers getraind in heldere en omgevingssensitieve communicatie (op B1 niveau)

In het teamplan 2021:
Reflecteert elk team op de kwaliteit van dienstverlening van het team, specifiek in relatie tot de manier waarop zij communiceren naar collega's en naar buiten toe. In hoeverre wordt rekening gehouden met de ontvanger van de informatie en diens voorkeuren qua stijl en informatiebehoefte? Het team geeft SMART aan, welke verbeteracties het hierop zet (en maakt expliciet welke hulp het team daarbij inroept).

In 2021 op concernniveau

In het teamplan 2021



Waar gaat “basis op orde” over?

De gemeente Lelystad is ook gewoon een bedrijf. Een systeem waarin we een aantal standaardprocessen hebben lopen die gewoon goed moeten gaan, omdat we daar anders zelf last van hebben of voor op de vingers getikt worden. En omdat kaders en richtlijnen zorgen voor duidelijkheid en continuïteit. Ieder jaar definiëren we een aantal speerpunten die op dat moment belangrijk zijn om onze basis verder te verstevigen. Ten aanzien van deze speerpunten heeft het team de organisatiekaders te implementeren. Het team levert, op tijd en met voldoende kwaliteit. Het mag, maar is niet verplicht om in het teamplan iets op te nemen over de speerpunten. Wel zal het gesprek erover met het team gevoerd moeten worden, want worden prestaties op deze onderwerpen vanuit de bedrijfsvoering gevraagd en daarom komen ze terug in de managementgesprekken tussen teamleider en directeur.

Een soepele bedrijfsvoering, het werken binnen wettelijke kaders en een degelijke verantwoording vergroten onze stabiliteit en geloofwaardigheid en versterkt onze positie ten opzichte van medeoverheden en zakelijke en maatschappelijke partners. Op die manier ondersteunt ook dit, ons in het waarmaken van onze missie.

WE WERKEN RECHTMATIG

ONS CONTRACTMANAGEMENT IS OP ORDE

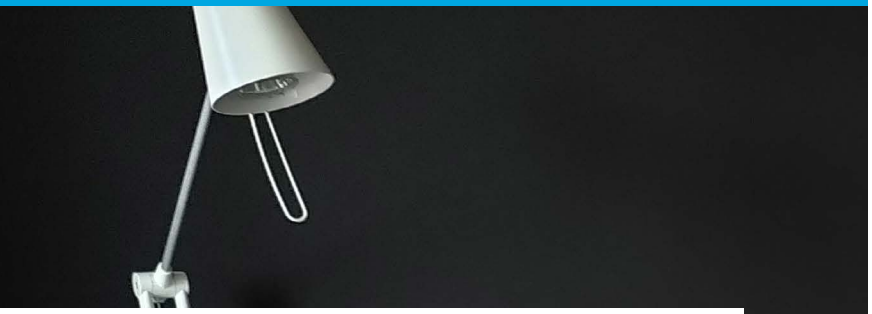
WE ANTICIPEREN OP RISICO’S

WE LEREN VAN KLACHTEN

GAAN VEILIG OM MET INFORMATIE

ONZE INFORMATIE IS VEILIG, WE WERKEN RECHTMATIG, WE HEBBEN ONS CONTRACTMANAGEMENT OP ORDE, ANTICIPEREN OP RISICO'S E TEN

INHOUD



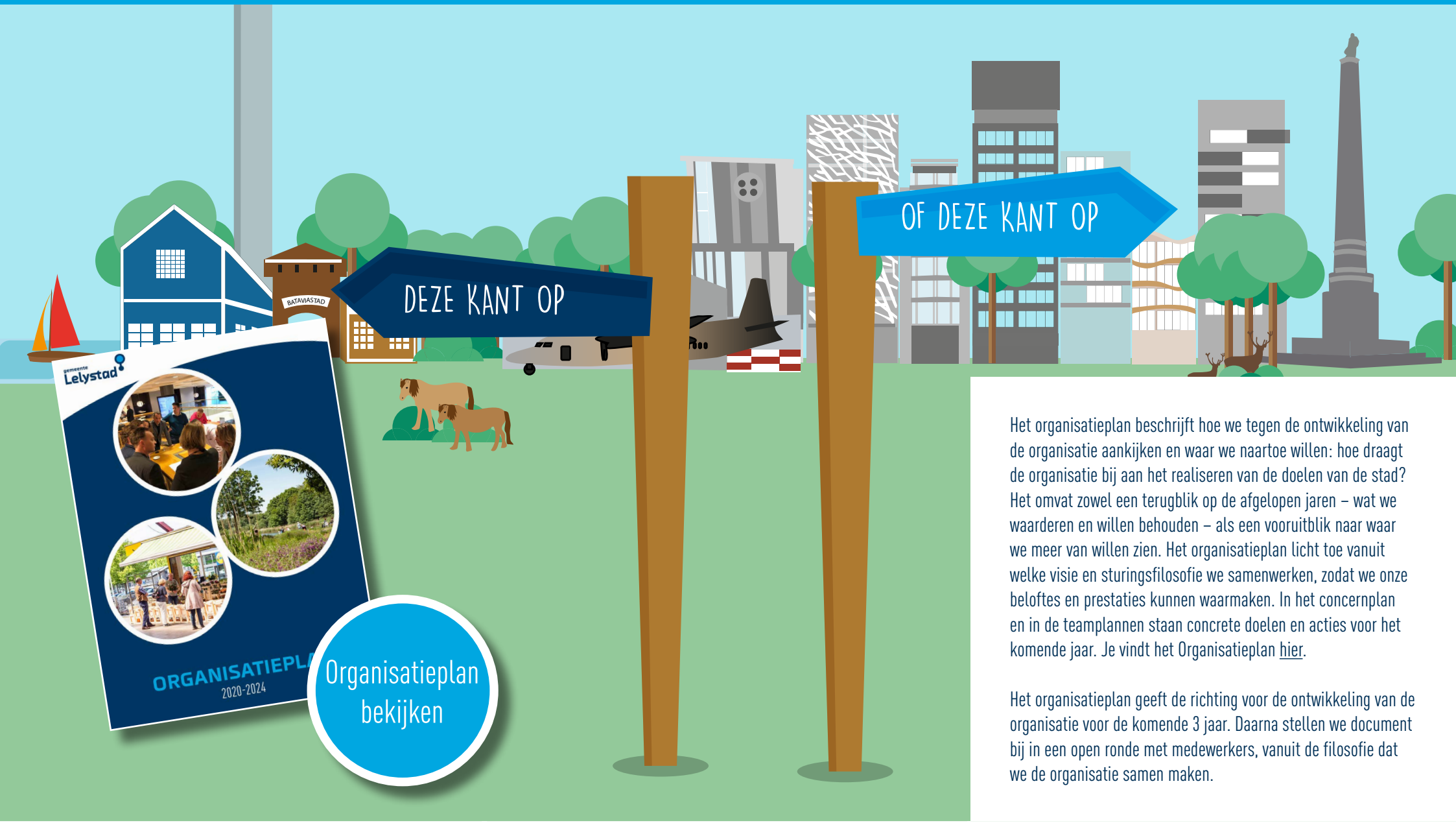
In 2020 zijn we als gemeente significant verbeterd op rechtmatigheid en in 2021 willen we bereiken dat de accountant een goedkeurende verklaring kan afgeven. In 2021 biedt het kennis centrum inkoop heldere en effectieve ondersteuning. Daarnaast besteedt iedereen in onze organisatie juist en tijdig aan. Afwijken doen we beargumenteerd en afwijkingen worden altijd voorgelegd aan de directie. Ons contractmanagement is op orde. Als de tijd van Covid-19 ons iets geleerd heeft is het wel alertheid op risico's en deze zo goed als mogelijk managen. Er is een kader risicomanagement opgesteld. Ieder team implementeert dit in 2021. In 2020 is een aantal kritische processen helder beschreven en vastgelegd en risico's geïnventariseerd. Een bedrijfscontinuïteitsplan is opgesteld en we hebben de crisisorganisatie effectief en duurzaam kunnen inrichten. De kunst is nu om deze alertheid op risico's (en kansen!) vast te houden. In 2021 implementeert ieder team de nieuwe klachtafhandelingsprocedure, waarbij organisatiebreed aandacht gevraagd wordt voor het leren van klachten.

In het teamplan 2021

1. Implementeert ieder team de in 2020 vastgestelde kaders op het gebied van informatieveiligheid, rechtmatigheid, contractmanagement, risicomanagement en klachtenafhandeling. Ten aanzien van de specifieke onderwerpen:
2. Rechtmatigheid en contractmanagement: ieder team zorgt dat de contractbeheerder een training volgt, vult het contractregister accuraat in, maakt een eigen aanbestedingskalender, stemt een oplossing voor de probleemgevallen af met de adviseurs uit de bedrijfsvoering, zorgt dat de contractmanagers adequaat hun rol pakken.
3. Risicomanagement: ieder team maakt inzichtelijk welke risico's zij onderkennen en leggen deze waar nodig vast in het risicoregister – gebaseerd op omvang, eventuele politieke schade of effect op de prestaties van het team. Daarnaast legt het team vast hoe zij deze risico's zullen beheersen en actualiseren de risico's en beheersmaatregelen mininaal eens per kwartaal.
4. Informatieveiligheid: ieder team maakt inzichtelijk welke informatie in hun processen hoog scoort op de gebieden beschikbaarheid, integriteit (=juistheid) en vertrouwelijkheid, controleert of de juiste beschermende maatregelen getroffen zijn en zet daar waar nodig een implementatieplan op en geeft aan hoe het gebruikers (nog) bewuster gaat maken over de veiligheid van informatie.
5. Klachtafhandeling: bespreek in je team op regelmatige basis de klachtenrapportages, leer daarvan en neem in de managementgesprekken met de directeur mee hoe gedrag, houding, processen of procedures in/van het team n.a.v. klachten zijn aangepast



WAT IS HET ORGANISATIEPLAN



Het organisatieplan beschrijft hoe we tegen de ontwikkeling van de organisatie aankijken en waar we naartoe willen: hoe draagt de organisatie bij aan het realiseren van de doelen van de stad? Het omvat zowel een terugblik op de afgelopen jaren – wat we waarderen en willen behouden – als een vooruitblik naar waar we meer van willen zien. Het organisatieplan licht toe vanuit welke visie en sturingsfilosofie we samenwerken, zodat we onze beloftes en prestaties kunnen waarmaken. In het concernplan en in de teamplannen staan concrete doelen en acties voor het komende jaar. Je vindt het Organisatieplan hier.

Het organisatieplan geeft de richting voor de ontwikkeling van de organisatie voor de komende 3 jaar. Daarna stellen we document bij in een open ronde met medewerkers, vanuit de filosofie dat we de organisatie samen maken.

WAT IS DE STRATEGISCHE AGENDA?



Wij maken als gemeente een korte en bondige eigen strategische agenda. Deze agenda verbindt onze activiteiten binnen Lelystad Next Level aan dat wat we als gemeente zelf willen en kunnen voor de stad, ongeveer 5-8 jaar vooruitkijkend.

De strategische agenda kent 4 bronnen: het raadsprogramma, Lelystad Next Level (waarin wij een belangrijke deelnemer zijn), onze eigen beleidsdoelstellingen (met name de overkoepelende visies en nota's) en de informatie en kansen die we buiten ophalen – bijvoorbeeld in de Metropool Regio Amsterdam en in gesprekken met andere overheden.

De directeur strategie en concernstrategen stellen de strategische agenda op, voor het eerst in 2021 en in 2022 aangescherpt op het nieuwe raadsakkoord.

WAAROM EEN TEAMPLAN?



Een teamplan is bedoeld om voor teams, teamleiders en directie nuttig te zijn. Het teamplan is een aanleiding voor het team om te bespreken wat het team komend jaar gaat doen, aan welke prestaties het team zich committeert, waar het aanspreekbaar op wil zijn en bovenal trots op is! Het is bedoeld om binnen het team en uiteindelijk in samenspraak met de directie, duidelijkheid te verkrijgen over de prioritering het komende jaar. Ook is het bedoeld om samen vooruit te kijken, naar wat het werk volgende jaren van het team vraagt en hoe het team zich gaat ontwikkelen (SPP). In het teamplan worden de vragen aan de teams uit het concernplan beantwoordt.

Middels het teamplan wordt helder gemaakt wat teamleden van elkaar en de teamleider mogen verwachten. Maar ook hoe het team andere teams nodig heeft – denk aan communicatie of IMA. Het teamplan wordt dus door team en teamleider samen opgesteld. Het team nodigt minimaal een aantal andere teams, de P&O-adviseur en de controller uit om erop te reflecteren. Het is op 1 november klaar en wordt spoedig daarna door teamleider en directeur besproken. Wanneer ook de directeur/directie akkoord is – en het teamplan vindt passen binnen de organisatiedoelstellingen – vormt vanaf dan het teamplan de onderlegger voor de monitoring van het sturing op het team. Het teamplan omvat de onderwerpen voor de managementgesprekken. Deze gesprekken worden door de teamleider, samen met het team, voorbereid, om aan te geven waar het team op koers ligt en waarop en waarom het team moet bijsturen.