

Raadsmemo Beëindiging programma Barneveld groeit!

Datum: 25 februari 2025

Onderwerp: Afronding Programma Barneveld groeit!

Ter attentie van: De Raad

Afzender: College van Burgemeester en Wethouders

Portefeuillehouder W. Oosterwijk

Mail behandelaar w.wieringa@barneveld.nl Telefoonnummer 0620094772

Samenvatting

De afgelopen jaren heeft de gemeentelijke organisatie zich op veel gebieden ontwikkeld vanuit het programma Barneveld groeit! Nu Barneveld groeit! per 31 december 2024 is afgelopen, informeert het college u graag via deze memo over de belangrijkste ontwikkelingen binnen het interne ontwikkeltraject dat vanuit het programma werd ondersteund. Zo krijgt u als gemeenteraad meer inzicht in de essentiële verbeteringen die hebben bijgedragen aan een sterkere en meer toekomstbestendige organisatie, maar die voor u als raad wellicht niet altijd direct zichtbaar zijn.

Het programma Barneveld groeit! startte in 2022 met als doel de gemeentelijke organisatie sterker en toekomstbestendiger te maken. Bij de start van het programma was de einddatum bepaald op 31 december 2024. De programmaresultaten zijn daarom per deze datum overgedragen aan de lijnorganisatie. In deze memo geven we een beknopt overzicht van de behaalde resultaten en de doorontwikkeling daarvan als onderdeel van de continu doorgaande organisatieontwikkeling.



Achtergrond programma Barneveld groeit!

De start van het programma Barneveld groeit! kan niet los worden gezien van de organisatievisie 'Blij met Barneveld' uit 2019, het 'Groeiplan 2021-2025' uit 2021 en de structuurwijziging in 2022. Zij waren richtinggevend voor Barneveld groeit!

In 2019 legde de gemeente Barneveld de organisatievisie 'Blij met Barneveld' vast. Met de daarin beschreven ambitie en strategische doelen om van betekenis te kunnen zijn en blijven voor de Barneveldse samenleving, was een goede en gezonde groei en ontwikkeling van de organisatie nodig en gewenst. Met het 'Groeiplan 2021-2025' uit 2021 gaf de gemeentelijke organisatie daarna de gezamenlijke richting van die gewenste groei en ontwikkeling aan. Het groeiplan bood een duidelijk stip op de horizon met een schets van de

opgaven, de doelen en de benodigde activiteiten en vormde daarmee de basis voor de gewenste doorontwikkeling van de organisatie.

Stip op de horizon (gebaseerd op 'Groeiplan 2021-2025'):

Het beoogde resultaat is een organisatie die klaar is om de grote opgaven en groei van Barneveld op te pakken en uit te voeren. Daarbij moet de organisatie de dagelijkse dienstverlening op het gewenste peil houden en ervoor zorgen dat ook onze inwoners "Blij met Barneveld" zijn.

Er wordt gewerkt als 1 organisatie en de sectorale sturing wordt doorbroken. Werkende vanuit de maatschappelijke opgaven en vragen, van buiten naar binnen. Een organisatie die wendbaar en adaptief is. Zodat het trefzeker kan meebewegen met de vragen uit de omgeving. Een organisatie die op een goede en gezonde manier wil meegroeien en ontwikkelen met al deze veranderingen. Dat zorgt tegelijkertijd voor groei pijn. Het is daarom van belang dat er in de organisatie meer focus is en prioriteiten worden gesteld. We willen een organisatie zijn die bestuurlijke keuzes durft voor te leggen, werkt vanuit een integrale aanpak en afmaakt waaraan begonnen is. We voegen zakelijkheid in de manier van werken toe. En maken aan de voorkant helder wat wel of niet kan.

In 2022 volgde een structuurwijziging om de gewenste manier van werken van integraliteit, ketenbenadering en werken als 1 organisatie meer te ondersteunen. Er kwam een organisatiestructuur die beter kan meebewegen en antwoord geven op de maatschappelijke opgaven van buiten. Sindsdien is de organisatie in drie aandachtgebieden ingedeeld met ieder een concerndirecteur. Samen met de gemeentesecretaris/algemeen directeur, concerncontroller en directiesecretaris vormen ze het concernteam dat verantwoordelijk is voor de centrale regie, prioritering en besluitvorming op strategisch niveau. Daarnaast is iedere concerndirecteur ambtelijk opdrachtgever voor één of meerdere grote programma's. In de teams vindt het dagelijkse werk plaats. Het team is de thuisbasis voor iedere medewerker. Afhankelijk van de vraag kunnen medewerkers ook een bijdrage leveren in andere (tijdelijke) programma- en/of projectteams. De teamleiders zijn een belangrijke schakel daarin. Zij sturen hun medewerkers aan, prioriteren, coachen en maken keuzes. Daarnaast zoeken zij actief de samenwerking met andere teams in het belang van integrale advisering.

Start programma Barneveld groeit!

Na de hiervoor beschreven planvorming en structuurwijziging, startte in 2022 het programma Barneveld groeit! om gericht uitvoering te geven aan het groeiplan en de organisatie sterker en meer toekomstbestendig te maken. Er werd gekozen voor een programma om strategische (verander)doelen te realiseren die naar verwachting niet tot stand zouden komen zonder er tijdelijk gerichte aandacht aan te besteden en op te sturen.

Doelen en resultaten

Via vijf beoogde doelen bracht Barneveld groeit! samenhang en structuur aan in de organisatieontwikkeling:

1. We zijn mensen in ontwikkeling
2. We werken opgavegericht
3. We versterken ons strategisch vermogen
4. We versterken onze interne dienstverlening (bedrijfsvoering)
5. We werken waar we nodig zijn

De doelen waren de ontwikkelijnen waarlangs de organisatie werkte om een sterkere en toekomstbestendige organisatie te realiseren¹. Geen blauwdruk dus waarin alles tot in detail vastligt, maar kansen benutten die zich voordoen en werken vanuit een stapsgewijze ontwikkeling. Zo was het mogelijk goed

¹ Zie visualisatie in Bijlage 1.

rekening te houden met wat de organisatie aankon, omdat niet alles tegelijk kon.

Bereikte doelen en resultaten

Het programma Barneveld groeit! heeft significante vooruitgang geboekt op verschillende gebieden. De belangrijkste bouwstenen en instrumenten zijn opgeleverd om de gemeentelijke organisatie sterker en meer toekomstbestendig te maken. Met deze onderdelen in handen kan de organisatie zich nu sneller aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en kan het de grote opgaven waar we als gemeente voor staan op een goede manier oppakken. Daarmee zijn er flinke stappen gezet in het behalen van de gestelde doelen. Op hoofdlijnen:

1. We zijn mensen in ontwikkeling

Onze medewerkers zijn onze organisatie en vormen onze belangrijkste basis. Zij zorgen ervoor dat werkzaamheden worden uitgevoerd en resultaten worden behaald. Daarom vinden we het essentieel om continu in hen te investeren. We zetten volop in op leren en ontwikkelen en ondersteunen onze medewerkers zoveel mogelijk. Zo hebben we een leiderschapsontwikkeltraject opgezet voor teamleiders omdat ze een sleutelrol vervullen in de organisatie. Daarnaast hebben we de Barneveld Academie versterkt met een uitgebreider aanbod aan trainingen en activiteiten voor medewerkers, afgestemd op de gewenste ontwikkelingen. Ook de invoering en verdere uitrol van Strategische PersoneelsPlanning (SPP) draagt hieraan bij. SPP helpt de organisatie om nu en in de toekomst over de juiste mensen met de juiste vaardigheden te beschikken. Dit is essentieel om goede dienstverlening aan onze inwoners te bieden, gemeentelijke ambities waar te maken en een aantrekkelijke werkgever te blijven.



2. We werken opgavegericht

Bij opgavegericht werken staat de veranderopgave centraal. Een veranderopgave is een complex, maatschappelijk, dynamisch vraagstuk waarin we als gemeente meestal een van de spelers in het maatschappelijke vraagstuk zijn². Deze manier van werken heeft binnen onze organisatie een enorme impuls gekregen. Niet als doel op zich, maar als middel om via allerlei tijdelijke werkvormen³ (veelal programma's en/of projecten) veranderdoelen en resultaten te behalen.



Een belangrijke stap hierin is het benoemen van vijf grote bestuurlijke opgaven⁴:

1. Passende ontwikkeling van de gemeente Barneveld
2. Duurzaam Barneveld
3. Waardevol landelijk gebied
4. Open en bereikbare gemeente
5. Iedereen doet mee

² Deze definitie van opgavegericht werken staat in bijlage 2, daarin staan ook andere, veel gebruikte definities die terugkomen in onze manier van werken.

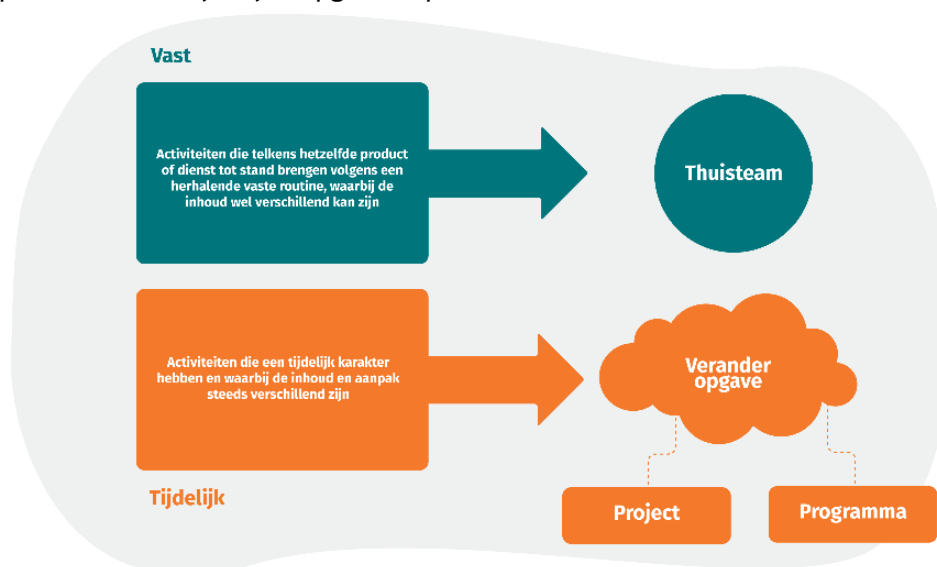
³ Zie bijlage 3 voor een overzicht van de verschillende werkvormen in onze organisatie. Met uitzondering van de werkvorm 'routine' hebben alle genoemde werkvormen een tijdelijk karakter.

⁴ De opgaven staan beschreven in de verticale kolom van de visualisatie in bijlage 1.

Via een opgaverkenning is goed gekeken wat het maatschappelijke vraagstuk inhoudt: wat speelt er? Wie is er bij betrokken? Welke inspanningen zijn nodig? Wat is de meest passende werkvorm?

Als het voor enige tijd nodig is om focus op specifieke (verander)doelen te hebben, dan kiezen we nu bewust voor het werken in een programma (als tijdelijke werkvorm). Door te werken in een programma kunnen we grote vraagstukken in samenhang aanpakken en zo veranderdoelen realiseren. Het werken in programma's organisatiebreed is relatief nieuw voor ons, maar we hebben ons hier sterk in ontwikkeld. Een goed en recent voorbeeld is het programma *Bestaanszekerheid*, dat net is gestart. Daarnaast staan andere programma's klaar om te beginnen, zoals het programma *Waardevol landelijk gebied*, naast de al langer lopende programma's (*Duurzaamheid* en *Dienstverlening*). Om ervoor te zorgen dat we in onze organisatie allemaal op een duidelijke en gestructureerde manier werken in programma's, hebben we een Barnevelds model van programmatisch werken ontwikkeld. Dit model, gebaseerd op de methodiek van Programmatisch Creëren, zorgt ervoor dat iedereen zijn of haar rol kent en dat we op een eenduidige manier werken.

Daarbij is het sturingsmodel van onze gemeentelijke organisatie vernieuwd. Het nieuwe sturingsmodel geeft nu duidelijk onze nieuwe manier van werken weer: naast de bekende vaste, routinematige werkzaamheden in onze organisatie, pakken we ook tijdelijke opgaven op.

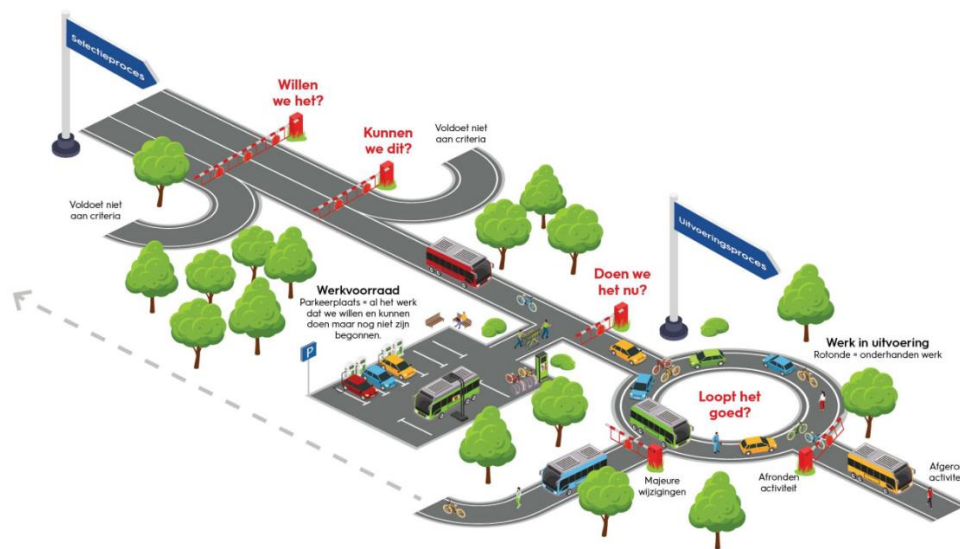


In het model zijn verder heldere rollen en verantwoordelijkheden beschreven met duidelijke afspraken, de verschillende overlegvormen en de ondersteunende processen voor besluitvorming. Voor alle medewerkers is er daarmee een heldere structuur gekomen, zodat duidelijk is hoe de organisatie stuurt, samenwerkt en hoe verantwoordelijkheden zijn verdeeld. Het helpt ons om flexibeler te kunnen werken en op integrale wijze onze doelen te bereiken.

Portfolio- en capaciteitsmanagement: ambitie versus capaciteit

Een ander essentieel onderdeel dat in ontwikkeling is in onze organisatie, is portfolio- en capaciteitsmanagement. Deze ontwikkeling is nodig omdat onze organisatie deel uitmaakt van een dynamische omgeving waarin voortdurend nieuwe veranderinitiatieven op ons afkomen. Om verschillende initiatieven succesvol op te pakken, is het cruciaal om de juiste keuzes te maken en voldoende mensen en middelen beschikbaar te hebben. Tegelijkertijd vragen de vaste reguliere werkzaamheden ook om veel capaciteit en andere middelen. Portfolio- en capaciteitsmanagement helpt ons bij het gericht inzetten van onze beperkte middelen om onze strategische doelen zo effectief mogelijk te

realiseren. Dit doen we door bewuste keuzes te maken (wat doen we wel en wat niet?) en te prioriteren (wat doen we eerst en wat volgt daarna?).



Ervaringen uit eerdere pilots met deelportfoliotafels (*Bouwen* en *ICT*) gebruiken we om portfolio- en capaciteitsmanagement verder uit te rollen in de organisatie. Onze ambitie is om vanuit een meer ad-organisatie waarin soms alles belangrijk lijkt, door te groeien naar een organisatie met een gestructureerde en gestandaardiseerde werkwijze voor portfoliomanagement. Programma's, projecten en alle andere werkzaamheden worden dan meer in samenhang met elkaar gezien en geprioriteerd. Om deze beweging mogelijk te maken, willen we een strategische portfoliotafel op concernniveau en tactische portfoliotafels per aandachtsgebied realiseren. Inmiddels is de Leefomgeving-tafel lopende. Samen met opdrachtgevers en teamleiders die capaciteit vertegenwoordigen van de relevante teams, is periodiek portfolio-overleg gestart waarin prioriteit en capaciteit met elkaar worden verbonden. De tafels voor bedrijfsvoering en samenleving zijn in de opstartfase. De CT-tafel krijgt meerwaarde na de opstart van de tafels in de aandachtsgebieden. Het proces richt verder zich op het implementeren van procesafspraken en het opslaan van relevante gegevens in een nog te selecteren oplossing om integrale sturing mogelijk te maken.

Dit proces wordt begeleid door een tijdelijke kwartiermaker aan de hand van een gestructureerd routeplan. De werving van een portfoliomanager volgt op een later moment.

3. We versterken ons strategisch vermogen

Om beter in te spelen op belangrijke ontwikkelingen en integrale vraagstukken, én om de positie van Barneveld in samenwerkingsverbanden en netwerken te versterken, is ingezet op het bundelen en verder ontwikkelen van strategische kennis en expertise binnen de organisatie. Vanaf 1 januari 2025 is daarom het team Strategie en Regie gestart. Dit nieuwe team omvat concernstrategie, programmamanagement, public affairs en lobby en regiozaken. Voor een effectieve invulling van de public affairs en lobbyfunctie is aanvullend onderzoek en advies uitgevoerd. De nieuw geworven PA/lobbyfunctionaris zal een geïntensiverde en proactieve lobby verder uitrollen in 2025. Om de strategische slagkracht van de organisatie verder te versterken, is daarnaast gewerkt aan de ontwikkeling van een breed strategie netwerk. Dit netwerk brengt de competenties en expertise van verschillende aandachtsgebieden binnen de organisatie samen. Na de start van het nieuwe team krijgt dit netwerk in de loop van het jaar verder vorm.

4. We versterken onze interne dienstverlening (bedrijfsvoering)

Een goed functionerende interne dienstverlening is een randvoorwaarde voor hoogwaardige externe dienstverlening en het kunnen realiseren van de ambities in de toekomst. Daarom blijft de organisatie continu werken aan het versterken van de interne dienstverlening. Focus ligt daarbij op het verbeteren van de interne bedrijfsprocessen om een ondersteunende en professionele organisatie en werkomgeving te creëren. Er zijn belangrijke stappen gezet in het verbeteren van de informatievoorziening voor zowel de bedrijfsvoering als concernsturing. De ontwikkeling van een concernplan, teamplannen en programmajaarplannen dragen hieraan bij. Evenals verbeteringen in de P&C-cyclus met daarin onder andere het meerjaren investeringsplan (MIP) met een planning van de investeringen op de lange termijn dat helpt bij het prioriteren van investeringen, het afstemmen op strategische doelen en het waarborgen van financiële haalbaarheid. Daarnaast zijn verbeteringen doorgevoerd in de administratie, registraties, contractmanagement, archief en documentatie, website en interne communicatie.

5. We werken waar we nodig zijn

Om daar te kunnen werken, waar de aard en inhoud van het werk dat van medewerkers verlangd, is flexibiliteit in werken mogelijk gemaakt met flexibele werkplekken. Medewerkers werken nu met persoonlijke laptops en smartphones. Er zijn clean-deskregels en verschillende werkruimten zijn specifiek voor bepaalde werkvormen ingericht. Het geheel krijgt verder vorm in de uitwerking van de Huisvestingsvisie in 2025 en later.



Behalve aandacht voor de 'harde kant', was er ook zorg voor een fijne werkomgeving en wat te doen om medewerkers te binden en te boeien. Via inspiratiesessies zijn ervaringen gedeeld en dit leidde tot acties om verbeterpunten aan te pakken.

Lerende organisatie

De organisatieontwikkeling onder Barneveld groeit! is een proces geweest waarin we onderweg, soms ook met vallen en opstaan, veel hebben geleerd.

In het beginfase van Barneveld groeit! was het een uitdaging om de organisatie mee te nemen in de beoogde veranderingen. De bestaansreden van het programma was weliswaar helder en breed gedeeld, maar voor collega's zonder directe betrokkenheid bij het programma was de noodzaak en urgentie voor verandering minder duidelijk. Daarbij zorgde de organisatiestructuurwijziging voorafgaand aan de programmastart voor tijdelijke onduidelijkheid over verantwoordelijkheden en sturing in de organisatie. In combinatie met de reguliere werkzaamheden die gewoon doorgingen, maakte dit dat Barneveld groeit! vanwege alle gewenste veranderingen ook als erg ambitieus werd ervaren.

Daardoor verliep de integratie van Barneveld groeit! in de bestaande organisatieprocessen soms minder gestroomlijnd dan gewenst. De organisatie was nog redelijk onbekend met programmatisch werken en de essentiële elementen van opgabegericht werken ontbraken nog (opgabegericht werken was immers een ontwikkellijn van het programma). Ook wisselingen binnen het programmateam, het concernteam en andere teams leidden ertoe dat processen soms moesten worden herstart.

Hoewel deze factoren de voortgang van het programma op bepaalde momenten enigszins hebben geremd, leidde dit alles wel tot een leerproces in de organisatie waarin rollen en werkwijzen gaandeweg werden verkend. Dit bood ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en groei van veel collega's.

Terugkijkend zien we dat vanuit situaties die soms die niet ideaal lijken en waar niet direct een oplossing voor is, wel de veranderkracht in de organisatie

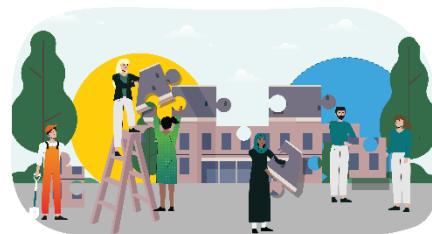
ontstaat die een verandering mogelijk maakt. Dit soort situaties hoort bij verandering en past bij de lerende organisatie die we willen zijn.

Betrokken stakeholders en belanghebbenden

De gewenste organisatieverandering was alleen mogelijk door samenwerking en goede afstemming met de hele organisatie. Tijdens het programma zijn interne stakeholders en belanghebbenden nauw betrokken. De betrokken stakeholders wisselden van samenstelling, afhankelijk van de lopende inspanning en de fase van uitvoering. De mate van betrokkenheid verschilde per rol. Dit alles om zo doelgericht mogelijk te werken.

Doorontwikkeling

Verandering heeft tijd nodig om te groeien. Het programma heeft veel bouwstenen ontwikkeld en het gereedschap is inmiddels overgedragen aan de organisatie. Er is een aanzet gemaakt voor nieuwe manieren van werken, ander leiderschap, aanpassing van systemen en processen en aandacht voor meer regie en eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. Onderdelen zoals programmatisch werken en strategisering zijn op de agenda van teams gezet. Dat betekent niet dat alles nu helemaal af is of direct werkt zoals gewenst. Ze vragen continue (door)ontwikkeling.



Er wordt veel van de organisatie en medewerkers gevraagd, ook omdat onze 'winkel' gewoon openblijft. Teams en medewerkers hebben tijd nodig om te leren hoe de bouwstenen en het gereedschap effectief te gebruiken. Iedereen moet groeien in een mogelijk nieuwe rol. Daarnaast moeten nieuwe werkafspraken leiden tot nog meer structurele aanpassingen in processen en systemen. Het adoptieproces vraagt daarom naast tijd, een gefaseerde aanpak van implementeren, bijstellen en borgen. Het zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande processen en werkwijzen en rekening houden met het verandervermogen en veranderkracht van de organisatie is daarbij belangrijk. We blijven met elkaar kijken naar wat kan, wat daarvoor nodig is en met welke fasering. We investeren in tijd en creëren ruimte om de organisatie in staat te stellen de veranderingen te absorberen en te integreren in de dagelijkse praktijk. De organisatie biedt hierin ondersteuning, onder andere via gerichte trainingen, coaching en duidelijk aanspreekpunten voor vragen en begeleiding.

Personele ontwikkelingen

Onze medewerkers zijn de kern van onze organisatie. Daarom blijven we investeren in hun ontwikkeling, zodat we als organisatie flexibel en toekomstbestendig blijven. Verschillende kerncijfers geven inzicht in de dynamiek binnen onze organisatie.

In 2024 bedroeg het totale personeelsverloop in de organisatie 11,10% (62 medewerkers). Dit is een daling ten opzichte van 2023 (13%), wat een positieve ontwikkeling is. Tegelijkertijd ligt het verloop nog boven het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten, dat in 2023 op 8,5% lag.

Het grootste deel van het verloop komt door vrijwillig vertrek (54,8%). We zien dat in de huidige krappe arbeidsmarkt er zich flink wat kansen voor onze medewerkers buiten onze organisatie voordoen. We blijven daarom inzetten op het bieden van aantrekkelijke en toekomstbestendige werkomgeving voor onze medewerkers met werkplezier, doorgroeimogelijkheden en aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is 19,4 % van de uitstroom toe te schrijven aan pensionering en vervroegd uittreden, wat de landelijke trends volgt. Deze cijfers onderstrepen het belang van het ingezette traject van Strategische PersoneelsPlanning (SPP) waarmee we onze toekomstige personeelsbehoefte beter in kaart brengen (kwantiteit en kwaliteit) en hier proactief op inspelen met verschillende maatregelen.

Het verzuimpercentage is in 2024 licht gestegen naar 5,81% (ten opzichte van 5,6% in 2023). Ondanks deze toename blijft het verzuim lager dan het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten (6,2%) en het landelijke gemiddelde (6,5%). Dit laat zien dat de inzet op verzuimpreventie en duurzame inzetbaarheid vruchten afwerpt. We blijven hierop inzetten.

In 2024 zijn er 102 vacatures ontstaan, waarvan 90 succesvol zijn ingevuld. Met een vervullingsgraad van 88%, blijft dit in lijn met voorgaande jaren, wat een positief resultaat is. Gemiddeld duurt het maximaal een maand om een vacature te vervullen.

Toch blijft het invullen van schaarse functies een uitdaging, vooral binnen het aandachtsgebied Leefomgeving (zoals stedenbouwkundigen, beleidsadviseurs ruimtelijke ontwikkeling, projectleiders ruimtelijke ontwikkeling, planologen en planeconomen). Naast reguliere werving, maken we alleen daar waar nodig gebruik van tijdelijke inhuur of externe bureaus. Dat doen we als specifieke deskundigheid vereist is en wanneer het niet direct lukt om een geschikte kandidaat te vinden. In een krappe arbeidsmarkt en met stevige inhoudelijke uitdagingen, is inhuur dan een belangrijk middel om noodzakelijke veranderingen vorm te geven. Tegelijkertijd werken we aan meer grip op onze inhuur om deze zo effectief en doelgericht mogelijk in te zetten. Daarnaast blijven we zoeken naar structurele oplossingen om de schaarste aan talent te verminderen. Zo richten we ons bewust op het aantrekken van jonge talenten om moeilijk invulbare functies te vervullen. Met gerichte trainingen en begeleiding zorgen we ervoor dat deze jonge professionals de vaardigheden en kennis opdoen die nodig zijn om succesvol te zijn in hun rol. Team Financiën is daar een mooi voorbeeld van. Daar zijn in redelijk korte tijd een aantal jonge financiële professionals gestart die dynamiek met zich meebrengen en onze organisatie versterken.

De krapte op de arbeidsmarkt blijft wel merkbaar, mede omdat omliggende gemeenten vergelijkbare vacatures en uitdagingen hebben. Dit onderstreept het belang van een sterke positionering als aantrekkelijke werkgever. De inzet op arbeidsmarktcommunicatie en wervingscampagnes heeft al positieve resultaten opgeleverd en zal de komende jaren verder worden versterkt om talent aan te trekken en te behouden. Daarnaast blijven we medewerkers uitdagen en belonen als ze nieuwe collega's aanbrengen, nemen we deel aan open dagen, zetten we trainees in en werken we samen binnen de Foodvalley. Ook blijven we met elkaar in gesprek over het werk en ontwikkelmogelijkheden. We motiveren, binden en boeien onze medewerkers. Steeds meer collega's groeien door naar andere functies binnen onze organisatie. In 2023 stroomden 25 medewerkers door, en in 2024 waren dat er al 27.

Tenslotte

Het programma Barneveld groeit! stond in het teken van leren, samenwerking en groei in de organisatie. Vanuit het programma Barneveld groeit! heeft de organisatie intensief samengewerkt om met focus te werken aan een sterke en toekomstbestendige organisatie. Een organisatie die zich sneller kan aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en in staat is om de grote opgaven waar we als gemeente voor staan op een goede manier te bereiken. De programmaresultaten zijn per 31 december 2024 overgedragen aan de lijnorganisatie. De opgeleverde resultaten, kennis en middelen bieden een stevig fundament voor verdere ontwikkeling en groei van de organisatie. We hebben er alle vertrouwen in dat de investering die we met Barneveld groeit! hebben gedaan een blijvende positieve impact heeft op de organisatie.

Vervolg

Wij houden de gemeenteraad graag aangesloten bij de ontwikkeling van de organisatie. Dat doen we actief bij de kadernota en de jaarrekening, maar ook tussentijds via een raadsinformatiecarrousel en het presidium. Daarnaast willen we de Agendacommissie van de gemeenteraad voorstellen, om via een technische informatieavond de raad aanvullend te informeren. Dit biedt

de gelegenheid om dieper in te gaan op de behaalde resultaten en de doorontwikkeling binnen de organisatie. In overleg met de griffie wordt daarvoor 4 juni voorgesteld.

Barneveld groeit!

Als organisatie willen we steeds blijven bewegen en continu verbeteren. Wat goed werkt willen we vasthouden en wat beter kan passen we aan. In Barneveld groeit! leggen we vast hoe we hier de komende jaren aan gaan werken.



Waarom doen we dit?

Om de belangrijkste opgaven voor de komende jaren waar te maken:



Een passende ontwikkeling van Barneveld
waar het prettig en veilig wonen, werken, vervoeren en samenleven is.



Een duurzaam Barneveld
met een gezonde en fijne omgeving om in te leven, nu en in de toekomst.



Een waardevol landelijk gebied
met perspectief voor de landbouw en werken aan transitie landelijk gebied en natuur- en landschapsherstel.



Een open en bereikbare gemeente
die er voor Barneveld is, goed luistert naar onze inwoners, samenwerkt, uitgaat van de eigen kracht van inwoners en hen ondersteunt daar waar het nodig is.



Iedereen doet mee
waar iedereen ertoe doet en gelijke kansen krijgt.

Bijlage 2

Definities (selectie uit sturingsmodel 2024 gemeente Barneveld)

Capaciteitsmanagement	Het optimaal afstemmen van de vraag naar arbeid (werkvoorraad) en de inzet van medewerkers binnen de organisatie, gegeven de organisatiedoelen.
Concernteam	Algemeen directeur, drie directeuren aandachtsgebied, concerncontroller en directieadviseur.
Concerndirecteur	Met andere directeuren integraal verantwoordelijk voor het bereiken van de organisatiedoelen en individueel hiërarchisch leidinggevende aan het aandachtsgebied.
Inspanning	Alles wat je doet (projecten, programma -activiteiten, lijnactiviteiten, experimenten, procesregie-trajecten).
Jaarplan	Vertaling van lange termijn doelen vertalen naar activiteiten voor het benoemde jaar (voor teams, programma's en evt. projecten) en wat de inschatting is van de middelen (capaciteit en budget) dat hiervoor nodig zijn.
Lijn	De permanente/vaste organisatie, georganiseerd in thuishoofden waarin de vaste activiteiten plaatsvinden en van waaruit capaciteit wordt gefaciliteerd voor de tijdelijke werkvormen.
Medewerker	Is iedereen die werkt in de gemeentelijke organisatie.
P&C cyclus	Een jaarlijkse cyclus met als doel het beleid en de bedrijfsvoering te beheersen. Stappen hierin zijn: begroten/plannen, monitoren/beheersen en verantwoorden van de activiteiten van de organisatie (op inhoud en financiën).
Portfoliomanagement	Het sturen op een totale set aan projecten, programma's en vaste activiteiten om de organisatiedoelen te bereiken met een zo efficiënt mogelijk gebruik van de middelen.
Portfoliotafel	Overlegplatform waarbij de vraagstukken van prioritering samenkomen en waar knelpunten worden besproken. . Is erop strategisch, tactisch en operationeel niveau.
Programma	Tijdelijke sturingsvorm voor een aantal samenhangende inspanningen die samen moeten leiden tot het realiseren van doelen die te beïnvloeden zijn, maar niet af te dwingen. Gericht op een verandering.
Programmamanager	Ambtelijk opdrachtnemer van een programma. De programmamanager is verantwoordelijk voor het realiseren van de specifieke veranderdoelen belegd in het programma. Hij/zij geeft leiding aan de programmaorganisatie.
Programmaplan	Document waarin de afspraken voor het programma zijn vastgelegd. Bevat een vast aantal onderdelen (format).
Project	Tijdelijke sturingsvorm voor het leveren van een uniek en eenduidig resultaat in een multidisciplinair team.
Projectleider	Ambtelijk opdrachtnemer van een project. De projectleider is verantwoordelijk voor het realiseren van het resultaat van het project. Hij/zij geeft leiding aan de projectorganisatie.
Resultaat	Een concreet product, dienst of effect waarvan helder is als het gereed is. Een resultaat is altijd concreet aanwijsbaar en meetbaar.
Risico	Een onzekere toekomstige gebeurtenis die het realiseren van de doelstellingen of het resultaat (negatief) kan beïnvloeden.

Sturingsmodel	In het sturingsmodel beschrijven we als organisatie hoe we willen samenwerken en sturen door middel van het vastleggen van sturende rollen met bijbehorende verantwoordelijkheden, bevoegdheden en besluitvormende overleggen.
Teamleider	Leidinggevende van een thuishet. Verantwoordelijk voor het realiseren van de resultaten en doelen van het eigen team en van teamoverstijgende processen waar het team deel van uit maakt. Tevens verantwoordelijk voor teamontwikkeling en de ontwikkeling van medewerkers in het team.
Teamplan	Een jaarplan van een thuishet.
Thuishet	Organisatorische eenheid van medewerkers waarbij vaste processen met terugkomende en niet-tijdelijke werkzaamheden belegd zijn.
Veranderopgave	Veranderopgaven zijn complexe maatschappelijk dynamische vraagstukken. Als gemeente zijn we meestal één van de spelers in het maatschappelijk vraagstuk.
Werkvorm	Tijdelijke sturingsvorm zoals een programma, procesregie, experiment of project.

Bijlage 3: Keuzeschema werkvorm

Betreft de opgave:

