



gemeente
Barneveld

Zaaknr. 1082051

Collegevoorstel

Onderwerp:
Proces organisatievisie

Gevraagde beslissing:

Instemmen met:

1. Kennisnemen stand van zaken proces organisatievisie.
2. De raad door middel van dit groentje en de nieuwsberichten te informeren over het lopende proces.

Raad

- ☒ Ter kennisname naar de raad
- ☐ Op overzicht Bestaand beleid (website)

Datum: 5 juli 2018

Steller: M. van der Veen-Posch

Afd: Team Personeel en Organisatie

Aantal bijlagen 1

Afd.hoofd:

Portefeuillehouder: college v/d Burgwal

Openbaarheid

Besluit (voorblad) openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, zie beslispunt :
Groentje openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, zie beslispunt :
Bijlagen openbaar: ☒ Ja ☐ Nee, vermelden op bijlage

	Akkoord	Bespreken	Aantekeningen
Secretaris			
Burgemeester			
Wethouder A. de Kruijf			
Wethouder P.J.T. van Daalen			
Wethouder A.H. van de Burgwal			
Wethouder D. J. Dorrestijn-Taal			

Beslissing burgemeester en wethouders :

conform advies,
G.

16 JULI 2018

Nummer op besluitenlijst: 28/16.

1. Inleiding

In 2018 is een proces gestart om te komen tot een update van de organisatievisie. Er is bewust gekozen voor een proces 'van buiten naar binnen'.

Elke stap is een uiting van de gewenste situatie dus:

- we gaan in dit proces op zoek naar een gewenst toekomstbeeld samen met collega's, raadsleden, ondernemers en inwoners, dwars door de grenzen van de organisatie heen.
- we zijn wendbaar: er is ruimte het proces aan te passen voor een beter resultaat.
- we gaan op zoek naar wat werkt: waar zien we het gewenst toekomstbeeld NU al? Waar ontstaat positieve energie en waarom?
- we creëren een klimaat van experimenteren, leren, vertellen en luisteren. Geen brandjes blussen maar vuurtjes stoken!

Het is aan het college om op basis van de ontvangen input de visie en kernwaarden formeel vast te stellen.

Voor een volledig beeld van het proces zijn de tot nu toe uitgebrachte nieuwsberichten als bijlage toegevoegd.

2. Door de raad gestelde kaders.

De strategische visie en uitgangspunten uit het coalitieakkoord

3. Effect

Een visie en kernwaarden geven richting aan organisatiedoelen, houding en gedrag.

4. Argumenten

- Huidige organisatievisie is verouderd (2013)
- Behoeft medewerkers en leidinggevenden aan visie, richting en betekenis: waar bewegen we samen naar toe en waarom?
- Maatschappelijke ontwikkelingen vragen om een andere aanpak, houding en gedrag van ons als gemeentelijke dienstverlener.

5. Kanttekeningen

n.v.t.

6. Uitvoering

In het tweede en derde kwartaal van 2018 wordt informatie opgehaald en gedeeld in en via een gezamenlijke dialoog. Het vierde kwartaal wordt gebruikt om een vertaalslag te maken van alle opgehaalde informatie naar een organisatievisie met bijpassende kernwaarden, vast te stellen door het college.

7. Risico's, kosten, baten en dekking

n.v.t.

Klaar voor de toekomst? Werken aan een nieuwe organisatievisie



16-04-2018

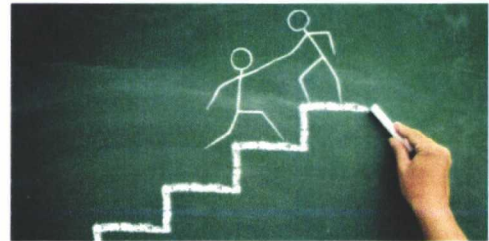
Als de wereld om je heen verandert, wil je meebewegen en veranderen. Ook de gemeente Barneveld is continu in beweging. Nieuwe samenwerkingsrelaties met inwoners, ondernemers en partners spelen een steeds grotere rol. Technologische veranderingen volgen elkaar razendsnel op. Barneveld groeit en de ambities zijn groot.

Maar waar gaan we voor? Wie willen we als organisatie zijn? Wat zijn onze drijfveren en overtuigingen om te doen wat we willen doen? Deze vragen willen we dit jaar invullen om met elkaar te komen tot een nieuwe organisatievisie.

Samen op reis

Samen met collega's, inwoners, ondernemers en samenwerkingspartners gaan we op zoek naar hoe we willen werken. Waar bewegen we samen naar toe? Hoe zien inwoners en ondernemers onze producten en diensten? Waar krijgen we energie van? Wat inspireert ons?

We willen toewerken naar een gewenst toekomstbeeld. Elke dag willen we de kansen benutten om daar zo dicht mogelijk bij in de buurt te komen. Niet via plotselinge, grote veranderingen, maar juist stap voor stap.



We beginnen door met een aantal collega's en leidinggevenden, dwars door de grenzen van onze organisatie heen, de eerste stappen te zetten. Niet alleen intern, maar ook met inwoners, ondernemers, raadsleden en andere partners. Samen met de buitenwereld verkennen we onze gewenste toekomst. Daarna gaan we verder. Ook jij krijgt daarin een rol. Daarover houden we je op de hoogte.

Ruimte voor experimenteren

Tijdens onze reis weten we nog niet precies waar we uitkomen en bepalen we lopende het proces welke stappen we zetten. Er is ruimte voor experimenteren en leren. We willen goed kijken naar wat er nu al goed gaat. Zo leren we van onze successen. We kijken ook waar we ons moeten verbeteren. Het proces is flexibel: we kunnen het direct aanpassen als dat nodig is voor een beter resultaat.

We houden iedereen op de hoogte

De komende tijd houden we iedereen op de hoogte van de stappen. Dat doen we via het intranet of via het afdelingsoverleg. Is je iets niet duidelijk of heb je vragen over dit traject? Mail of spreek ons aan of bespreek het met je leidinggevende. Zo willen we met iedereen op weg gaan.

Erik en Ruud

Welke kant gaan we op?

28-05-2018

In een vorig bericht vertelden we je al dat we aan de slag gaan met het bepalen van onze nieuwe organisatievisie. Samen met collega's en externe partners van buiten de organisatie willen we de komende maanden onze concrete koers gaan bepalen. De organisatievisie zal zo steeds meer vorm krijgen. We gaan er niet volledig blanco in. Op hoofdlijnen weten we al wel de richting welke we op willen gaan.

De richting van onze organisatie

Allereerst willen we in onze organisatie een meer integrale aanpak. Niet vanuit de verschillende hokjes van de afdelingen de dingen oppakken, maar nog meer dan nu integraal over de muren van de afdelingen heen. Kijken wat er nodig is en dat dan gewoon samen gaan regelen.

Ook vinden we het belangrijk dat er nog meer verbinding komt tussen onze organisatie en alles daar buiten. Dit betekent: meer naar buiten, in gesprek met inwoners, ondernemers of andere belanghebbenden en meer werken in netwerken.

Het betekent ook dat we flexibeler moeten inspelen op allerlei veranderingen. De wereld ligt niet vast, maar verandert continu om ons heen.

We zullen ook steeds meer gebruik gaan maken van allerlei technologische ontwikkelingen. Ook daarin moeten we meebewegen en ons aanpassen.

De stappen die we daarin gaan zetten, zetten we onder andere door te experimenteren. We proberen dingen uit en kijken of het voldoende werkt of dat we moeten bijschaven. Fouten maken mag. Daar leren we juist van. Het gaat erom dat we met z'n allen de intentie hebben om ons werk iedere dag een stukje beter te doen. Kijken wat daarvoor nodig is. Daarvan leren en zo jezelf en de organisatie ontwikkelen.



Aantal stappen al gezet

Een aantal stappen hebben we al gezet. Zo hebben we met de Vlootschouw inzichtelijk gemaakt of onze organisatie voldoende capaciteit heeft om alle uitdagingen goed aan te kunnen gaan. In het afdelingsoverleg van jouw afdeling ben je daarover op hoofdlijnen bijgepraat. Algemene conclusie is dat we de capaciteit op een aantal terreinen gaan uitbreiden.

Een andere stap die we al hebben gezet, is dat we ons hebben georiënteerd of we met programmasturing in onze organisatie kunnen gaan werken. Drie programma's zijn in beeld: dienstverlening, duurzaamheid en het centrumgebied. Deze drie programma's zitten nu nog in een oriëntatie- en opstartfase. Zodra er concrete stappen worden gezet, hoor je hier meer over.

Soms gaat het ook om kleine stapjes nemen of stappen waarbij je niet direct een link legt naar de nieuwe organisatievisie. Een voorbeeld daarvan is de wens om het bedrijfsrestaurant anders in te

richten, met meer flexibele ruimtes voor bijvoorbeeld overleg en ontmoeting. Binnenkort ontvang je hierover een enquête met het verzoek mee te denken over de inrichting.

We houden je op de hoogte

Via korte berichten willen we je de komende tijd op de hoogte houden over alle stappen die we als organisatie ondernemen. Bij sommige stappen zul je ook zelf aan de slag gaan. Heb je vragen of wil je meer weten, stel ze dan aan ons. Dat geldt natuurlijk ook wanneer je goede ideeën of suggesties hebt. We gaan graag met een ieder in gesprek. Ook bij je leidinggevende kun je terecht met vragen.

Erik en Ruud

richten, met meer flexibele ruimtes voor bijvoorbeeld overleg en ontmoeting. Binnenkort ontvang je hierover een enquête met het verzoek mee te denken over de inrichting.

We houden je op de hoogte

Via korte berichten willen we je de komende tijd op de hoogte houden over alle stappen die we als organisatie ondernemen. Bij sommige stappen zul je ook zelf aan de slag gaan. Heb je vragen of wil je meer weten, stel ze dan aan ons. Dat geldt natuurlijk ook wanneer je goede ideeën of suggesties hebt. We gaan graag met een ieder in gesprek. Ook bij je leidinggevende kun je terecht met vragen.

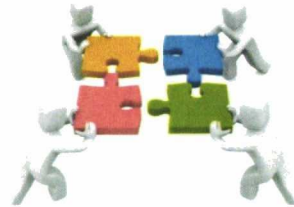
Erik en Ruud

De organisatievisie samen vormgeven

31-05-2018

Binnenkort gaan zes werkgroepen aan de slag om in brainstormsessies input te leveren voor de organisatievisie. Deze week start de eerste werkgroep. In de werkgroepen nemen eigen collega's en externe vertegenwoordigers van buiten onze organisatie deel. De deelnemers zijn door het MO gevraagd deel te nemen. Tijdens de brainstormbijeenkomsten halen we informatie op door drie vragen te beantwoorden:

- Waar staan we als organisatie voor?
- Waar willen we naar toe bewegen?
- Wat hebben we daarvoor nodig?



Jij kunt ook input leveren voor de organisatievisie

Maak je geen deel uit van deze werkgroepen, maar heb je wel ideeën of suggesties waarvan je wilt dat die ook meegenomen wordt? Laat het ons dan weten. Je kunt op verschillende manieren jouw input leveren:

1. Je kunt allereerst input leveren via het medewerkersonderzoek dat momenteel loopt. De drie centrale vragen uit de brainstormsessies met de werkgroepen komen namelijk ook terug in dit onderzoek. De uitkomsten van het onderzoek gebruiken we als input voor de organisatievisie.
2. Heb je het gevoel dat je niet voldoende kwijt kunt via het medewerkeronderzoek en wil je meer meegeven? Doe dat dan door hierover in gesprek te gaan met een van je collega's of je afdelingshoofd die deelnemen aan de brainstormsessies. Van iedere afdeling zijn collega's aangewezen die in de brainstormsessies hierover input gaan leveren. Je kunt ze dus gewoon aanspreken en jouw input meegeven. Ook kun je ons benaderen, wij staan graag open voor nieuwe ideeën!

Stap voor stap

In deze fase van het proces gaan we vooral bij iedereen informatie ophalen. Daarna bekijken we opnieuw welke stappen we gaan zetten. Doel is dat we in het vierde kwartaal van 2018 onze organisatievisie gereed hebben.



Alle nieuwsberichten over de organisatievisie op een rij

We vinden het belangrijk dat iedereen goed op de hoogte is over dit project om tot een goede organisatievisie te komen. Op intranet hebben we daarom [een pagina](#) ingericht met alle interne nieuwsberichten die hierover verschijnen. Zo kun je altijd even teruglezen.

Erik en Ruud

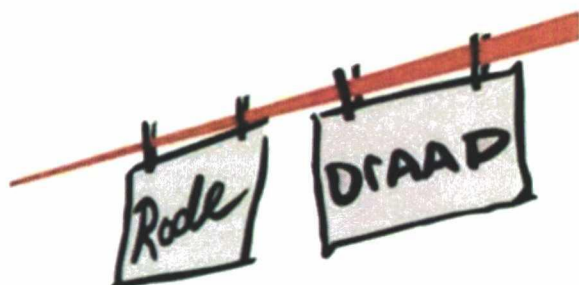
Wat ik zo mooi vind aan....

21-06-2018

De eerste stappen op weg naar een nieuwe organisatievisie voor gemeente Barneveld zijn gezet. Er zijn 6 brainstormsessies afgerond en er is veel nuttige informatie opgehaald! Volgende week op 28 juni presenteren de groepen aan elkaar de opbrengst en gaan we op zoek naar de rode draad.

Om te bepalen waar we nu staan is tijdens de sessies de vraag gesteld: wat vind jij zo mooi aan werken bij, wonen in- of ondernemen in Barneveld?

Reacties hierop kun je bekijken via de kaartjes die zijn opgehangen in het restaurant (locatie gemeentehuis en werf).



Wil jij ook je input leveren? Dat kan! Schrijf je antwoord op een kaartje en hang het aan de lijn, zodat je collega's het ook kunnen lezen.

De kernboodschap (de rode draad) wordt als input gebruikt bij het vormgeven van de nieuwe organisatievisie. Zo kijken we naar wat er nu al goed gaat, leren we van onze successen en kijken we ook waar we ons kunnen verbeteren.

Is je iets niet duidelijk of heb je vragen over dit traject? Mail of spreek ons aan of bespreek het met je leidinggevende. Zo zetten we onze gezamenlijke ontdekkingsstocht voort!

Hartelijk groet,

Erik en Ruud

Weer een stap verder

05-07-2018

Onze nieuwe organisatievisie komt weer een stap dichterbij. In zes brainstormsessies hebben verschillende deelnemers de afgelopen weken input geleverd voor onze organisatievisie. Vorige week zijn de opbrengsten van deze 6 sessies met elkaar gedeeld in een mooie bijeenkomst. Er waren heldere uitspraken over wie we als Barneveld zijn en waar we samen naar toe bewegen.

Nieuwsgierig naar de presentaties? [Klik hier](#)

Verfrissend

Het proces samen met collega's, raadsleden, bewoners en ondernemers zorgt voor energie en werkt verfrissend. We zijn blij dat iedereen zich inzet om met ons mee te denken: een ieder doet dat naast zijn of haar reguliere rol en puur in het belang van de bewoners. Het komen tot een eenduidig beeld is uitdagend. Immers wat telt is: zoveel mensen, zoveel meningen. Samen zoeken we naar de rode draad.



Meer input van bewoners in de zomer

In het proces is bewust gekozen voor een dynamische aanpak met ruimte voor aanpassingen. Zo is er deze bijeenkomst een behoefte geuit aan meer input van bewoners. De zomer gebruiken we daarom om extra informatie op te halen van bewoners en toetsen we of we met de huidige opbrengsten op de goede weg zijn.

Na de zomervakantie gaan we verder

Op 24 september zal een kleinere groep (een interne en een externe afvaardiging van iedere sub-groep) de definitieve slag maken naar een 'merkbeloofte' en bijpassende kernwaarden voor onze organisatie. De merkbeloofte geeft aan wat Barneveld uniek maakt en waar we voor staan als organisatie. We halen op deze manier heel veel informatie op, het is daarna aan het college om deze uitgangspunten definitief vast te stellen. De vorm waarop we het 'eindproduct' presenteren is nog niet bekend, ook hierin laten we ons inspireren en sluiten we aan bij nieuwe ontwikkelingen.

Het vormt in ieder geval de kapstok voor verdere doorvertaling naar ambities en wat dat betekent voor onze werkhouding en -gedrag, waar we in 2019 mee verder gaan.

Heb je vragen over dit traject? Spreek ons aan of bespreek het met je leidinggevende.

Erik en Ruud



Datum juni 2018

Barneveld werkt samen met “buitenwereld” aan nieuwe organisatievisie

De gemeente Barneveld gaat komend jaar werken aan een nieuwe organisatievisie voor de gemeentelijke organisatie. De nieuwe visie moet antwoord geven op drie vragen: Waar staat de gemeentelijke organisatie voor? Waar wil de organisatie naar toe bewegen? Wat is daarvoor nodig? De nieuwe organisatievisie wordt niet alleen het product van de eigen organisatie. Juist omdat de gemeente ten dienste staat van de samenleving, betreft de gemeente ook een vertegenwoordiging van inwoners, ondernemers, raadsleden en verschillende externe samenwerkingspartners om samen antwoord te geven op deze vragen en zo samen de gewenste toekomst te bepalen.

Samen met de buitenwereld de gewenste toekomst verkennen

De wereld verandert snel. Een organisatie moet meebewegen en veranderen om alle ontwikkelingen te kunnen volgen. Ook de gemeente Barneveld is continu in beweging. Nieuwe samenwerkingsrelaties met inwoners, ondernemers en partners spelen een steeds grotere rol. Technologische veranderingen volgen elkaar razendsnel op. De verbinding tussen de gemeentelijke organisatie en de buitenwereld en het werken in netwerken wordt steeds belangrijker. Barneveld groeit en de ambities zijn groot. Een nieuwe organisatievisie is nodig.

Samen met medewerkers, inwoners, ondernemers, raadsleden en samenwerkingspartners gaat Barneveld op zoek naar hoe de gemeentelijke organisatie het beste kan werken. Samen met de buitenwereld wordt de gewenste toekomst voor de organisatie verkend: waar liggen behoeften? hoe kan de organisatie zo klantgericht mogelijk werken? Doelstelling is om elke dag kansen te benutten om zo dicht mogelijk bij het gewenste toekomstbeeld in de buurt te komen. Niet via plotselinge, grote veranderingen, maar juist stap voor stap.

Proces

Binnenkort starten de eerste brainstormsessies met interne en externe deelnemers. Doelstelling is dat in het vierde kwartaal van 2018 de organisatievisie gereed is.