

Organisatieplan 2018-2022

Dit 'organisatieplan' heeft als doel om richting en inrichting te geven aan de organisatie voor de komende 4 jaar. De domeinplannen zullen eenzelfde termijn beslaan en hebben eenzelfde opbouw, op basis van het INK¹ model. Dit plan zal in ieder domeinplan zijn vertaling moeten krijgen

Op onderdelen staan er nieuwe richtingen in. Met name als het gaat over sturing, inrichting en leren (sporen van 'Ons Raalte'). Maar we hebben ook al veel, daarom bundelt dit plan vooral reeds bestaande strategische documenten, zoals het programmaplan 'Ons Raalte', de Ambitie in Dienstverlening, de I-visie en de HR routekaart. We zien daarbij dat we nog richting op het onderwerp co-creatie missen. Dat verdient nog nadere uitwerking.

Strategie & beleid

Het is onze missie een gewaardeerd partner te zijn voor onze inwoners, organisaties en instellingen.

Voorspelbaar en snel als het kan, meedenkend en wendbaar als dat nodig is en altijd betrouwbaar. Onze kernwaarden zijn richtsnoer voor ons handelen: we zijn betrouwbaar, verbindend, oplossingsgericht en slim. Samen met alle betrokkenen maken we onze kernen tot een prachtplek om te wonen, werken, leven en recreëren.

Onze visie sluit hierbij aan. Wij geloven in de kracht van de samenleving. De maatschappelijke opgave en externe logica zijn voor ons leidend. Onze communicatie en diensten leveren we via een kanaal, dat aansluit bij de klantvraag en zoveel mogelijk digitaal. Wij zijn een efficiënt werkende en wendbare organisatie. Wij zijn een goede werkgever met een aantrekkelijke positie op de arbeidsmarkt.

Als gemeente zijn we een gewaardeerd partner voor inwoners, bedrijven, andere overheden en instellingen. De dienstverlening aan inwoners, organisaties en instellingen is de essentie van ons werk. De behoefte die zij hebben is leidend in hoe wij onze diensten verlenen. Dit betekent, dat we ideeën en initiatieven vaker benaderen vanuit 'ja, mits' in plaats van 'nee, tenzij'. Van individueel leren groeien we door naar een gestructureerde manier om collectief te leren en innoveren, zodat onze klanten tevreden zijn en blijven. We werken van "buiten naar binnen", zodat wij de kracht van Raalte verder vergroten.

In ons Raalte doen we het samen. Bij voorkeur op een lokale schaal en manier die past bij onze Sallandse dorpen. Maar we realiseren ons ook dat we voor bepaalde onderwerpen, zoals de energietransitie, mobiliteit of human capital, samen moeten optrekken in de regio.

We hebben een goede relatie met onze klanten en partners. Zij voelen zich welkom bij ons. Maar bij ons gaat samen verder dan een goede relatie, we werken echt samen aan de maatschappelijke opgaven. Het beleid heeft daarom nadrukkelijk als fundament de kennis van gebruikers, bedrijven, instellingen en andere overheden. We benutten ook de informatie en (big) data die beschikbaar zijn bij onze partners en bij onszelf meer in de beleidsontwikkeling.

In de uitvoering trekken we in wisselende samenstellingen op. In een mix van overheid, maatschappelijke partners en bedrijfsleven maken we onze kernen nóg mooier en beter. Indien nodig, geven we vooraf criteria mee: over waaraan de outcome moet voldoen, wat financiële afspraken zijn en eisen ten aanzien van de informatievoorziening, dit zodat er ruimte ervaren wordt om tot oplossingen te komen, en deze tevens aansluiten bij de maatschappelijke opgave, er binnen de financiële kaders wordt geopereerd en de gegevens juist en veilig zijn.

¹ Zie bijlage voor hoe je het INK model moet lezen.

Naast de structurele samenwerkingen, faciliteren we initiatieven en stimuleren we de vitaliteit en veerkracht in onze samenleving. We verbinden inwoners, professionals, ideeën en energie zodanig, dat iedereen vaker mee kan doen en het beter gaat in onze gemeente. Door onze toenemende transparantie en intercollegiale oordeelsvorming, blijven we integer en betrouwbaar bij maatwerk.

Administratieve handelingen digitaliseren we zoveel mogelijk. Voor standaardvragen bedienen we onze inwoners en partners in eerste instantie digitaal of telefonisch, maar de ingang die zij wensen is leidend. We ontwikkelen onze website door tot hét dienstverleningsportal dat voor iedereen begrijpelijk en benaderbaar is. Voor specifieke vragen is er rechtstreeks contact mogelijk met de betrokken inhoudelijke ambtenaar. Die is makkelijk vindbaar en bereikbaar voor onze gemeenschap. Voor ons staat de inwoner centraal, dus die bepaalt waar hij zijn vraag stelt. De gekozen ingang is het startpunt en wij organiseren ons daar omheen.

Om dit alles mogelijk te maken hebben we de hoofdstructuur van de organisatie daarop aangepast, om zo adequater aan te kunnen sluiten bij de logica van onze externe omgeving. We hebben al onze werkzaamheden ondergebracht in zes domeinen. Niet meer in taakgerichte en afgebakende teams, maar gericht op samenhang en werkprocessen.

Klanten & Partners

De tevredenheid van onze klanten en partners is leidend. Deze tevredenheid meten we in ieder domein periodiek. Wij hebben de overtuiging dat tevredenheid mogelijk is in alle rollen van de overheid², zolang de verschillende rollen die we kunnen hebben duidelijk zijn, hierover open gesproken wordt en gerelateerd worden aan de context. Instrumenten zoals klantreizen, burgerpanels en dialoogsessies hanteren we simpel en vaker, om te blijven toetsen of onze uitvoering aansluit bij de behoefte van onze klanten. Onze medewerkers weten van elkaar met wie en waaraan we werken, zodat onze klanten en partners ons als één gemeente ervaren. Zowel buiten als in ons eigen huis, controleren we alleen dat wat echt nodig is standaard en zo min mogelijk dubbel. Naast de standaardcontroles controleren we op basis van steekproef of risicoprofiel. Kortom, vanuit vertrouwen, zonder naïef te zijn.

Dat we in Raalte samenwerken en elkaars kennis benutten, komt duidelijk naar voren in de voorstellen die we formuleren. We koppelen ook terug wat we met de input van betrokkenen hebben gedaan. In de regio werken we samen aan gemeente-overstijgende onderwerpen. We dragen ons steentje bij aan het collectief belang, omdat daarmee het lokale belang ook gediend is

Medewerkers

Ons werk is mensenwerk en goede mensen vormen een goede organisatie. Vanaf 2018 wordt de arbeidsmarkt als ‘gespannen’ getypeerd. Het is voor onze organisatie een uitdaging goede mensen binnen te halen en te blijven binden. In Raalte staan collegialiteit en verbondenheid hoog in het vaandel. De inspirerende werkcultuur is één van de redenen om bij Raalte te willen werken. Je doet er toe en er wordt toegevoegde waarde van je verwacht. Iedereen heeft een prettige thuisbasis in zijn cluster, waarbinnen aandacht is voor ontwikkeling, reflectie en welbevinden. De personeelsvereniging is een belangrijke partner voor activiteiten en informeel samenzijn.

² Op hoofdlijnen worden van de gemeente in 2020 drie rollen verwacht:

de traditionele rol (toezicht, handhaving, dienstverlening);

de ondersteunende rol (sociaal domein en het terrein van sport, welzijn, cultuur etc.);

de samenwerkingsrol (ondersteuning maatschappelijk initiatief, medevormgever van beleid).

Bron: Gemeenten 2020 van de VNG. https://vng.nl/files/vng/05_gemeenten_op_weg_naar_2020_bijlage.pdf

Formele medezeggenschap krijgt vorm in een OR en GO, die kritisch en constructief gesprekspartner zijn voor de directie. De inspraak door medewerkers wordt in tal van andere vormen georganiseerd, zoals bijvoorbeeld dialoogtafels of polls. In ons medewerkersonderzoek zien we iedere keer een hogere beoordeling over onze organisatie. We zijn een aantrekkelijke werkgever, omdat we medewerkers de ruimte bieden verantwoordelijkheid te nemen en te innoveren. De omvang van onze organisatie maakt dat je hier het verschil kan maken. Iedere vacature benutten we om met een wervende tekst te laten zien wat we al in huis hebben en wat we daarop aan willen vullen. Het profiel wordt opgesteld in co-creatie met de stakeholders van de functionaris. In het selectieproces worden stakeholders zo mogelijk betrokken.

Maatschappij

Als gemeentelijke organisatie zijn we onderdeel van de Raalter samenleving. We tonen onze betrokkenheid, bijvoorbeeld jaarlijks bij NL doet. Hoogtijdagen zoals Carnaval, Ribs en Blues en Stoppelhaene hebben ook in onze organisatie een plek. We zien ook een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid als organisatie. We willen meer een inclusieve organisatie zijn, waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook welkom zijn. Hiervoor voldoen we tenminste aan de wettelijke norm en belonen we clusters die daar een stap extra in zetten. De natuurlijke momenten, zoals aanbesteding of verbouw, benutten we om meer duurzaam te worden en daarmee aan de wettelijke eisen te voldoen

Bestuur & Financiers

De gemeenteraad en het college zijn onze opdrachtgevers.. We ondersteunen hen met heldere en integrale voorstellen om kaderstellend (raad) en strategisch (bestuur) hun rol te vervullen. Het collegeprogramma en de programmabegroting vormen de leidraad en focus als het gaat om onze keuzes voor de inzet van onze mensen. Een digitale P&C cyclus is hiervoor de basis.

Met de raad en het college hebben we een natuurlijke samenwerking om maatschappelijke signalen te vertalen naar beleid en doelen. Zij vormen een cruciale schakel tussen samenleving en organisatie.

Gemeenteraad, bestuur en ambtenaren trekken samen op in een zoektocht naar nieuwe vormen van democratie en co-creatie.

Verbeteren & vernieuwen

De tevredenheid van onze klanten en partners is voor ons de graadmeter van het succes van onze dienstverlening. In onze structurele metingen, zoals “waarstaatjegemeente” en het onderzoek naar “ondernemersdienstverlening”, scoren we minimaal een 8. We meten ook incidenteel de tevredenheid van specifieke producten en diensten, bijvoorbeeld via klantreizen, een klantenpanel of spiegelaars. De resultaten van de metingen bij onze stakeholders vormen een belangrijke basis voor het doorvoeren van verbeteringen in onze organisatievelden, in onze dienstverlening en in onze werkprocessen. De resultaten worden in de domeinen besproken met alle medewerkers en zij reiken dan ook met name de verbetermogelijkheden aan en voeren die door. In onze organisatie leren en innoveren we dusdanig, dat we enerzijds de maatschappelijke aansluiting houden en anderzijds, dat we blijven in onze vakgebieden. Verder viëren we successen en zetten we goede voorbeelden in het zonnetje, om met plezier te blijven verbeteren.

Het adaptief vermogen van individuele medewerkers en de werkprocessen is wisselend in onze organisatie. Enerzijds zien we mooie voorbeelden van vernieuwen, anderzijds staat soms ‘Kiek’n wa’t wordt’ innovatie en pro-activiteit in de weg. Daarnaast staan we nog maar aan het begin van de transformatie van taakgericht naar procesgericht en van analoog naar digitaal werken. Om te kunnen verbeteren en vernieuwen is het cruciaal dat er zowel in houding als in werkwijze geïnvesteerd wordt om de benodigde ontwikkeling te maken.

Leiderschap (sturingsfilosofie en werkgeverschap)

In onze organisatie nemen we afscheid van de teams. Zij evolueren naar domeinen, waar beleid en uitvoering samenkomen. Binnen de domeinen nemen de clusters een centrale rol in. Een cluster is je thuis en bestaat in basis uit 5 tot 12 personen. We streven naar een platte organisatie, wat betekent dat we geen tussenlaag in de domeinen willen. Natuurlijk is er inhoudelijke senioriteit nodig zijn en zal het werk verdeeld moeten worden. Zo zal de coördinerende rol op inhoud goed belegd moeten worden binnen de clusters, ook richting het bestuur. Maar we willen verschillende leiderschapsrollen breder verdelen. En deze kunnen ook wisselen. Daarnaast zien we mogelijkheden voor meer zelforganisatie bij de clusters, bijvoorbeeld lief & leed, persoonlijke ontwikkeling, financiën en verlof. Voor eenvoudige managementverantwoordelijkheden, zoals kortdurige ziekte, budget, jubilea, verlof etc, worden de systemen zo omgebouwd dat dit binnen het cluster kan worden afgehandeld. Het cluster is zelf in staat de going concern goed te laten verlopen en nieuwe ontwikkelingen te signaleren. De domeinmanager blijft verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de clusters.

Sommige clusters in onze organisatie werken al bijna zo en andere werken nog op een meer klassieke wijze. De ontwikkeling van de clusters kan in verschillend tempo verlopen. De uiteindelijke rolverdeling in het cluster is daarnaast ook afhankelijk van de aard van het werk en het type medewerker. Kortom, het zal tijd en maatwerk vragen om van bovenstaand uitgangspunt de vertaling per cluster te maken.

Om deze sturingsfilosofie te ondersteunen zullen we eveneens onze vergadercultuur en het delen van informatie onder de loep nemen. Het doel, de wijze, de frequentie en de deelnemers van alle formele overleggen zijn daarbij aandachtsgebieden.

De toekomstige medewerker in een cluster is adequaat toegerust, vertrouwt op zijn vakmanschap, neemt verantwoordelijkheid, durft te experimenteren en wacht niet of minder op strakke beleidskaders of formeel akkoord van zijn leidinggevende. Hij is omgevingsbewust, stemt zijn gedrag af op het belang van de gehele organisatie en van collega's en leert van zijn ervaringen en van de feedback van anderen. Eigenaarschap en persoonlijk leiderschap zijn daarbij de kernbegrippen.

De domeinmanager is op inhoud verantwoordelijk voor het strategisch en tactisch niveau. Hij stuurt resultaatgericht op de integraliteit tussen de clusters en tussen de domeinen. Hij ziet toe op goede politieke/bestuurlijke aansluiting en kent de lokale cultuur, aanpak en kwesties. De domeinmanager heeft zitting in het MT en draagt daarin direct bij aan de ontwikkeling van de gehele organisatie. De domeinmanager is erop gericht de clusters te laten groeien naar de zelfstandigheid en professionaliteit die de organisatie van hen vraagt en die aansluit bij de maatschappelijke behoefte. Hij is met name gericht op de beoordeling van medewerkers die boven of onder gemiddeld presteren, zonder de waardering voor dat wat 'gewoon goed' gaat in de clusters te verliezen. Hij stuurt op continu leren en innoveren van het cluster als geheel en analyseert of formele en informele (beloning)systemen de gewenste werkwijze van medewerkers ondersteunen. Wanneer dit niet het geval is, intervineert hij of brengt hij in het MT verbetervoorstellen in. De domeinmanager maakt resultaatsafspraken met de directie en legt pro-actief verantwoording af over de stand van zaken van hun afspraken met de directie en de stand van zaken van personeel, financiën, ICT en middelen.

Wanneer de clusters zich ontwikkelen in meer zelforganisatie en meer eigenaarschap, zal de domeinmanager steeds meer tijd kunnen besteden aan het continue op hoofdlijnen monitoren en toetsen wat er in onze samenleving speelt, om dat te vertalen naar opdrachten voor ontwikkelingen en innovaties. Dat is uiteindelijk zijn wezenlijke opdracht.

De domeinmanagers vormen samen met de directie het managementteam (MT). In de overleggen van dit team worden organisatiebrede onderwerpen besproken, grote strategische onderwerpen geduid, dilemma's gedeeld en adviseert het MT het directieteam (DT) ten aanzien van voorgestelde besluiten. Leden van het MT kunnen opdrachtgever zijn van een organisatiebreed onderwerp. Besluiten en afspraken uit DT/MT vertalen de domeinmanagers naar hun domein. Het MT trekt ook gezamenlijk op in leren en ontwikkelen.

Het directieteam (DT) is verantwoordelijk voor de ambtelijke organisatie als geheel en haar ontwikkeling. Hierover maakt zij resultaatafspraken met het college en legt hier pro-actief verantwoording over af. Zij is op inhoud verantwoordelijk voor het strategisch niveau en stuurt resultaatgericht op de integraliteit tussen domeinen en adviseert het bestuur hierover. Het DT ziet toe op goede politieke/bestuurlijke aansluiting en kent de lokale cultuur, aanpak en kwesties. Zij is besluitvormend over de uitvoering van de domeinoverstijgende onderwerpen en onderwerpen die impact hebben op de organisatie en haar bedrijfsvoering. Bedrijfsvoering, organisatieontwikkeling en grote strategische thema's vormen de agenda van het DT-overleg. Een belangrijk aandachtsgebied van de directie is de formele en informele (beloning)systemen meer passend bij de maatschappelijke behoefte te krijgen. De gemeentesecretaris vertegenwoordigt Raalte ambtelijk op belanghebbende dossiers in samenleving en regio. Binnen de DOWR- samenwerking stuurt het DT op tactisch en strategisch niveau. De directie organiseert haar portefeuilles niet langs de inhoudelijke velden, maar verdeelt –net als de clusters- de verschillende rollen, passend bij de talenten van de directieleden. Daarbij valt te denken aan ambtelijk opdrachtgeverschap, het coachen en leidinggeven van de domeinmanagers, de organisatieontwikkeling of een aantal concernbrede onderwerpen zoals co-creatie, dienstverlening en digitalisering.

Om de leiderschapsstijl te laten aansluiten bij onze ambities en de eisen van deze tijd, zullen de directieleden en de domeinmanagers een gezamenlijk management development traject (MD) volgen, om zich daarin te versterken. Als basis hiervoor nemen zij vòòr allen deel aan een persoonlijk assessment, dat de gewenste leer- en ontwikkelpunten in beeld zal brengen. Deze ontwikkelpunten vormen een belangrijke leidraad van het MD-traject. Met al deze initiatieven willen wij inhoud en vorm geven aan goed werkgeverschap.

Management van medewerkers (investeren in werknemerschap)

De "hostmanship filosofie" is voor ons leidraad om te zorgen dat iedereen zich welkom voelt bij onze organisatie. Om als organisatie mee te kunnen bewegen met de complexe samenleving (waar we als individu ook deel van uitmaken), is steeds meer flexibiliteit nodig. De krachtige en zelfbewuste ambtenaar van vandaag is netwerkpartner in de netwerksamenleving. Voor het bereiken van gewaardeerd partnerschap is hij in Raalte de beslissende factor.

De "klassieke" eigenschappen van de overheidsprofessional, zoals vakkennis, loyaliteit, integriteit, klantgerichtheid en politiek inlevingsvermogen, blijven waardevol. Daarnaast is de "nieuwe ambtenaar" vooral flexibel, gericht op de samenleving, empathisch, verbindend, digitaalvaardig en in staat om duurzame relaties aan te gaan.

Om meer van deze "nieuwe ambtenaren" in Raalte te krijgen, investeren we in de individuele ontwikkeling van het potentieel van onze medewerkers. We zullen nog veel meer de individuele talenten van onze medewerkers moeten aanwenden om de steeds complexer wordende samenleving van adequate oplossingen te kunnen voorzien. Daarnaast gaan we de komende jaren gericht sturen op (in- en externe) mobiliteit om een meer diverse – en daardoor krachtiger - samenstelling van onze organisatie te krijgen. Dit vatten we onder het begrip "versterken van de wendbaarheid".

We onderscheiden daarbij drie bewegingen in het vergroten van die wendbaarheid; het versterken van de inzetbaarheid binnen de breedte van de functie (functionele wendbaarheid), het versterken van de inzetbaarheid binnen de organisatie (organisatiewendbaarheid) en het versterken van de externe arbeidsmarktpositie (arbeidsmarktwendbaarheid).

Om deze “nieuwe ambtenaar” te worden is leren en ontwikkelen van groot belang. Om dat te ondersteunen zal de komende jaren in de organisatie breed geïnvesteerd worden in het verbeteren van de professionele kennis en vaardigheden. Dat betreft onder andere de digivaardigheid, de communicatieve vaardigheden en de proces- en projectkennis. Ook zal worden geïnvesteerd in de algemene persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers, zoals persoonlijke effectiviteit, loopbaanontwikkeling, etc. Organisatiebreed zullen we gerichte aandacht besteden aan bewustwording en het hanteerbaar maken van thema's/begrippen als ethiek en integriteit.

De leeftijdsopbouw in onze organisatie is niet overal toekomstbestendig, evenals de diversiteit in kwaliteiten. We willen een beter (kwantitatief en kwaliteits) inzicht in ons medewerkersbestand en potentieel verkrijgen. We werken daarom met een strategische personeelsplanning (SPP) en benutten instrumenten als Talent-Motivatie-Analyse (TMA) om de competenties van medewerkers goed in beeld te krijgen. We willen ook meer en gericht sturen op bredere inzetbaarheid van onze medewerkers met als doel iedereen in zijn kracht te kunnen laten werken en talenten beter te benutten voor de organisatie als geheel. Talentontwikkeling en een betere benutting daarvan staan daarbij centraal.

De Talentenregio helpt ons hierbij om externe mobiliteit te realiseren en door instroom van bijvoorbeeld jong talent, ons uit te laten dagen. Met Olst-Wijhe en Deventer zijn we door DOWR nog nauwer verbonden. Met name met Olst-Wijhe zoeken we nog meer samenwerking om elkaars expertise beter te kunnen benutten.

Werkzaamheden met elkaar afstemmen, zodat we van elkaar weten waar we mee bezig zijn, wordt meer onze nieuwe gewoonte. Doordat ook medewerkers zich actief verantwoorden, krijgt de RGA-cyclus een lichtere invulling met minder administratieve handelingen. Het kader van ieders functie is helder omschreven, zodat het voor iedereen duidelijk is welke verwachtingen er ten aanzien van de resultaatgebieden zijn. Incidentele taken leggen we bondig vast en voor iedereen vindbaar. Grote veranderingen worden in projectvorm aangepakt. Bij alle grote inhoudelijke dossiers is er naast een bestuurlijk opdrachtgever ook een ambtelijk opdrachtgever.

Co-creatie en nieuwe vormen van democratie vragen om een ander samenspel met politiek, bestuur en samenleving. Uit ervaring weten we dat de uitkomst vrijwel nooit hetzelfde is als initieel werd gedacht, maar het moet wel binnen de gestelde politieke/bestuurlijke kaders vallen. Daarom zijn onze generalisten vooral vaardig in het begeleiden van dialoog, participatie en het faciliteren van maatschappelijke initiatieven. Ze weten wat er in onze gemeente speelt en waar ze de expertise kunnen ophalen om dat aan die vraagstukken te verbinden.

Met al deze initiatieven willen wij mede inhoud en vorm geven aan het mogelijk maken van goed werknemerschap en verwachten we dat de werkdruk zal afnemen.

Management van middelen

We realiseren een huisvesting waar buiten en binnen samenkomen. Wij benutten onze plaats en tijd onafhankelijk om in de maatschappij te werken en hebben daarnaast een gemeentehuis waar de professionals en inwoners met wie we samenwerken, ook graag en makkelijk neerstrijken. De werkomgeving is prettig en

ambtenaren zijn goed benaderbaar. Als organisatie zijn we buiten als een bijenzwerm, die meebeweegt met zijn omgeving, maar wel herkenbaar is in voorkomen, rol en geluid.

Dit betekent dat iedere medewerker op hoofdlijnen de koers van bestuur en organisatie kent en we ons uniform presenteren in woord en beeld. Bijvoorbeeld met een doorgevoerde huisstijl.

De ontmoeting met onze klanten en partners zal steeds meer verschillen. Maar onze standaarddienstverlening zal steeds meer uniform en digitaal zijn. Dit vraagt onder andere om; bredere benutting van de e-diensten in I-burgerzaken; volledige digitalisering van de MOR meldingen en digitaal werken in het sociaal domein. Naast de focus op digitale dienstverlening is de stabiliteit van onze ICT-omgeving en informatieveiligheid top prioriteit binnen het Informatiedomein.

Op verschillende bedrijfsvoeringsonderdelen werken we samen met Deventer en Olst-Wijhe in DOWR. We zetten ons in om deze renderende samenwerking te consolideren en te ontwikkelen.

Management van processen

Bij het organiseren van onze taken vinden we niet steeds het wiel opnieuw uit. Wij organiseren slim als de dienstverlening standaard is. We laten ons voeden door andere gemeenten en bedrijven om ideeën voor innovatie op te doen. We lopen bijvoorbeeld stage bij collega organisaties en ook bij stakeholders. Als medewerkers hebben we contact met onze evenknieën bij andere gemeenten om te leren en voeling bij andere gemeenten te houden. Van een taakgerichte organisatie transformeren we naar een proces- en omgevingsgerichte organisatie. De digitale transformatie is één van de grootste uitdagingen voor onze organisatie. Het digitaliseren van onze klantgerichte werkprocessen zal de komende jaren onze ICT-investeringsagenda kenmerken en domineren

De interne bedrijfsprocessen standaardiseren we in principe naar VNG-realiseren (voormalig KING) en we zorgen dat alle domeinen zaakgericht werken met goede kwaliteit standaarden voor de informatievoorziening. We harmoniseren de interne werkwijzen met Deventer en Olst-Wijhe zodanig, dat er differentiatie kan zijn in de lokale uitvoering, maar er achter de schermen weinig verschil is. We zijn eager om onze processen slank en slim te krijgen. De ruimte die we daarmee vrijspelen, benutten voor contacten met inwoners, nieuwe ontwikkelingen, creativiteit en talent zodanig, dat onze flexibiliteit en adaptief vermogen wordt vergroot.

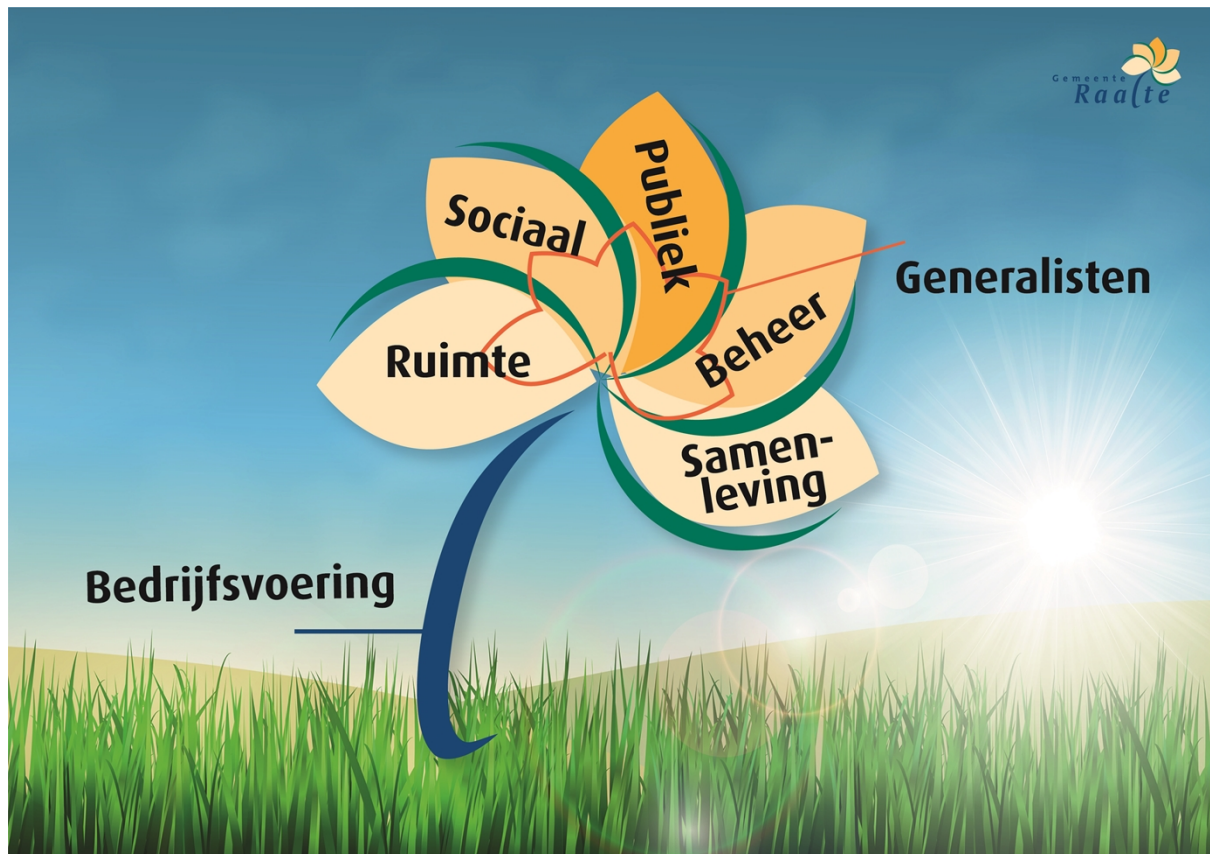
.

Tot slot

Met dit 'organisatieplan' hebben we de ontwikkelrichting en -stappen beschreven van de organisatie voor de komende 4 jaar. Cruciaal onderdeel van dit plan is het continu leren en ontwikkelen in verbinding met de samenleving, de raad en het college. Daarmee is dit plan ook geen statisch plan. Op basis van de resultaten die we zien en wat we daarvan leren, sturen we continue bij waar nodig.

We verwachten met deze koers als organisatie beter toegerust te zijn om het college en de raad te faciliteren op een wijze, die aansluit bij de wensen en eisen van de huidige samenleving. Om gezamenlijk Broekland, Heeten, Heino, Laag Zuthem, Lierderholthuis, Luttenberg, Mariënheem, Nieuw Heeten en Raalte nog mooier te laten worden om te wonen, werken, leven en recreëren.

Hoofdstructuur organisatie



Signaturen domeinen Ons Raalte

Domein Ruimte

Samen met onze inwoners en ondernemers ontwikkelen we de fysieke ruimte van de gemeente Raalte. Het ontwikkelen betreft de hele scope van grondverwerving, planvorming, gronduitgifte, woonrijp maken, riolering, wegen, groen, verlichting en veilige verkeersverbindingen. We verlenen en handhaven omgevingsvergunningen in samenwerking met onze partners zoals brandweer, waterschap en omgevingsdienst. Onze actuele basisregistraties zoals BAG en BGT maken het mogelijk om ruimtelijke initiatieven te visualiseren en verbindingen te leggen met thema's in andere domeinen. We faciliteren de ruimtelijke initiatieven met uitnodigingsplanologie, denken in oplossingen en regelen dit door slim gebruik te maken van de mogelijkheden.

Domein Beheer

De openbare ruimte is ons visitekaartje. Wij leveren de afgesproken kwaliteit en belevingswaarde in de fysieke leefomgeving. Ons bestaansrecht ontleen we aan het centraal stellen van onze inwoners. We zijn flexibel, bereikbaar, communicatief en faciliterend. We werken efficiënt en doelmatig. We werken zoveel mogelijk marktconform en nutten de meerwaarde ten opzichte van de commerciële markt optimaal uit. We zijn transparant in onze uitgaven en prestaties. Het is duidelijk waar we voor staan en wat we willen bereiken. Er is oog voor de mens, het individu en het team als geheel. We zien de ambtelijke organisatie en de stichting als één organisatie.

Domein Sociaal

Wij werken met passie aan het welbevinden van onze inwoners. Samen met onze partners zorgen we er onder de vlag van Kr8 van Raalte voor dat iedereen zo lang mogelijk mee kan doen in de samenleving. Dit doen we integraal op het gebied van zorg, welzijn, jeugdhulp, onderwijs, werk en inkomen. Een goede oplossing is duurzaam. Onbeperkt deel uitmaken van de samenleving is ons doel. Dit bereiken we met beschikbare middelen en kaders, waarbij we met lef de randen opzoeken.

Domein Samenleving

Wij werken samen met verenigingen, stichtingen, plaatselijk belangen, buurten en ondernemers aan het mogelijk maken van ideeën uit de samenleving. Dit doen we op thema's als economie, duurzaamheid, veiligheid, sport, cultuur en evenementen. Wij staan midden in de samenleving, weten wat er speelt, luisteren, denken mee, wijzen de weg en soms kunnen we helpen met een financiële bijdrage. Samen zoeken we naar een passend antwoord op de vraag.

Domein Publiek

Wij zijn voor veel mensen het eerste aanspreekpunt van de gemeente. Het is onze missie om hen zo eenvoudig mogelijk op weg te helpen. Dat doen we gastvrij en op maat. Voor dienstverlening in 'burgerzaken' kan iedereen rechtstreeks in ons domein terecht. We verstrekken onder andere identiteitsdocumenten en rijbewijzen en zijn er voor de inwoner in cruciale momenten in zijn leven, zoals geboorte, huwen of overlijden. We beheren de informatie over onze inwoners vastgelegd in de Basis Registratie Personen op een betrouwbare en zorgvuldige wijze. Binnen de gemeente verzorgen wij tevens het informatiebeheer, waaronder de archiefketen. Hierin zijn we een lenige interne dienstverlener, waarop collega's kunnen rekenen.

Domein Bedrijfsvoering

Wij staan garant voor het integraal en professioneel adviseren en ondersteunen van de hele organisatie en het bestuur vanuit de vakgebieden financiën, juridisch, HR, communicatie en inkoop. Ook staan wij voor doorontwikkeling op deze vakgebieden. Vanuit een proactieve, collegiale en open houding met een brede blik zijn wij gericht op het brengen van scherpste in vraagstukken, om zo een bijdrage te leveren aan het realiseren van het best haalbare resultaat.