

leiderschap

Actieplan doorontwikkeling WDW 2021-2023

innovatie

teamwerk



WERKORGANISATIE
Druten Wijchen



Inhoudsopgave

Voorwoord WDW-bestuur	3
1. Terugblik en toekomst	4
2. Organisatieontwikkeling	6
3. De volgende stap	7
4. Dienstverlening	8
5. Professionaliteit	12
6. Zelforganisatie	14
7. Hybride werkcultuur	18
8. Evaluatie en monitoring	22
Tijdslijn	23



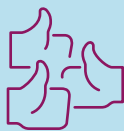
Onze kernwaarden



optimistisch



ondernemend



verbindend



open



Voorwoord WDW-bestuur

Voor u ligt het Actieplan doorontwikkeling WDW 2021-2023. In 2018 is de Werkorganisatie Druten Wijchen (WDW) gestart. Een intensieve periode waarin in een korte tijd veel is bereikt. De basis van de WDW staat, nu is het tijd voor de volgende stap. Samen maken wij het verschil.

Als bestuur van de WDW zijn we trots op wat er is gerealiseerd. We vinden het belangrijk om daar bij stil te staan. Ook omdat we in deze periode te maken hebben met de impact van de corona-pandemie en een mogelijke bestuurlijke fusie die uiteindelijk niet doorging.

Terugkijkend op onze ambities is het inderdaad gelukt om onze bestuurskracht te versterken. Ook in de regio. We zijn meer samen gaan doen waardoor we slimmer werken. Tegelijkertijd hebben we oog gehouden voor de lokale verschillen.

We hebben hard gewerkt om eersteklas dienstverlening aan onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties en gemeentebesturen te bieden. En er is een prettige werkomgeving voor onze medewerkers.

We hechten veel belang aan een WDW waarin het plezierig werken is. Met medewerkers die met hun collega's op een verbindende, open en ondernemende manier samenwerken.

Samen willen wij de volgende stap zetten om ons verder te ontwikkelen. Met dit actieplan bepalen we de focus voor de komende drie jaar. Op deze manier willen we onze ambities voor een sterke en toekomstbestendige WDW realiseren, samen met u.

We kijken uit naar onze verdere samenwerking.

Corry Van Rhee-Oud Ammerveld, burgemeester Druten
Marijke van Beek, burgemeester Wijchen
Willy Brink, wethouder Druten
Geert Gerrits, wethouder Wijchen

1. Terugblik en toekomst

Voordat we inzoomen op het actieplan blikken we even terug en vooruit. Na de start in 2018 is er hard gewerkt aan het bouwen van de werkorganisatie Druten Wijchen (WDW). De oorspronkelijk ambitie en het bedrijfsplan uit 2017 vormden de basis en blijven dat ook voor dit actieplan.



Dit actieplan kwam tot stand met inbreng van vele medewerkers, MT, OR en de bestuurders. Op basis van diverse gesprekken en bijeenkomsten leverden zij input. Ook de concept hoofdlijnen zijn vooraf met hen besproken.

Evaluatie

Begin 2020 voerde Henk-Jan Donderwinkel een evaluatieonderzoek naar de WDW uit. In de evaluatie concludeerde hij dat de Werkorganisatie Druten Wijchen in korte tijd haar toegevoegde waarde heeft laten zien. Op alle doelen van de 5 K's¹ is vooruitgang geboekt. Dit actieplan borduurt voort op de belangrijkste aanbevelingen uit de evaluatie.

Belangrijkste aanbevelingen evaluatieonderzoek

- Zet het veranderingsproces onverkort voort, met inachtneming van de leerpunten uit de evaluatie.
- Wees terughoudend in het toevoegen van nieuwe elementen aan de doorontwikkeling.
- Maak de veranderingen klein en behapbaar en zorg dat die veranderingen geborgd worden.
- Neem van tijd tot tijd een moment om activiteiten te herprioriteren, focus aan te brengen en de energie opnieuw te richten. Bouw vervolgens vandaar uit weer verder, organiseer waar nodig maatwerk.
- Luisteren, voorbeeldgedrag en het nóg meer zichtbaar zijn in de organisatie van zowel bestuurders als leidinggevenden spelen hierbij een zeer bepalende rol.

¹ 5 K's: (1) Versterking van de bestuurlijke kracht in en met de regio, (2) Verminderen van de kwetsbaarheid, (3) Verhogen van de kwaliteit van dienstverlening en bedrijfsvoering, (4) Verbeteren van kansen voor medewerkers en (5) Verminderen en beheersen van kosten.

Moties

Eind 2020 besloten de gemeenteraden van Druten en Wijchen de bestuurlijke fusie niet door te zetten per 1 januari 2023. Ze dienden toen moties in om te komen tot een actieplan voor doorontwikkeling WDW. Dit actieplan sluit aan op deze moties.

Bestuurlijk arrangement

Tegelijk met het maken van dit actieplan, spraken de colleges van Druten en Wijchen over de toekomst van de WDW. Gelukkig was er snel duidelijkheid over dat we blijven inzetten op de doorontwikkeling van de WDW.

Begin april 2021 ondertekenden beide colleges het bestuurlijk arrangement 'Samen investeren in houvast, kwaliteit en transparantie'. De samenwerking binnen WDW wordt hierin opnieuw bekrachtigd. De colleges bevestigen dat ze blijven investeren in de WDW. Dit actieplan beschrijft hoe we investeren en werken aan de doorontwikkeling van WDW. We blijven o.a. inzetten op harmonisatie en het verbeteren van processen. Zo kunnen we, ook de komende jaren, goede dienstverlening blijven bieden aan onze inwoners, ondernemers en partners.

Het ondertekende bestuurlijk arrangement geeft ook richting, rust en houvast aan medewerkers bij de WDW. In het arrangement beloven beide colleges het bestuurlijk perspectief vóór de verkiezingen van 2022 op grote lijnen helder te hebben. Ook zeggen de colleges toe elkaar actief en transparant te informeren over ieders zelfstandige bestuurlijke verkenning. De gevolgen voor de WDW wegen colleges mee in hun beslissingen.



2. Organisatieontwikkeling

Samenleving verandert

De samenleving verandert in een informatie- en netwerksamenleving. Dit betekent dat ook onze rol als gemeente verandert. Als gemeenten Druten en Wijchen krijgen we te maken met nieuwe opgaven. Bijvoorbeeld op het terrein van duurzaamheid. Maar denk ook aan demografische uitdagingen en nieuwe trends en ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de dubbele vergrijzing waarbij het aantal ouderen toeneemt en ouderen steeds ouder worden. Dit heeft impact op onze samenleving en onze dienstverlening.

Samen werken

Samen werken we aan de opgave om het wonen, werken en ondernemen voor inwoners, ondernemers en maatschappelijke instellingen in de gemeenten Druten en Wijchen zo prettig mogelijk te maken. Nu én in de toekomst. Daarom bestaat de Werkorganisatie Druten Wijchen.

In onze dienstverlening staat de inwoner en het werken vanuit de bedoeling centraal. We helpen, werken samen met inwoners, ondernemers, partners. En we helpen, adviseren de gemeenteraden en colleges van B&W van beide gemeenten.

Blijven ontwikkelen

Onze missie, visie en doelen kunnen we alleen bereiken met vakbekwame, bevlogen medewerkers. Mensen die werken vanuit onze kernwaarden: optimistisch, verbindend, open en ondernemend. Werken bij een gemeente vraagt nu iets anders dan voorheen. Mede daardoor zijn we een lerende organisatie en blijven we ons ontwikkelen. Met elkaar zorgen we ervoor dat we de beste dienstverlening blijven bieden.



3. De volgende stap

De afgelopen drie jaar hebben we al veel bereikt. De basis ligt er, nu is het tijd voor de volgende stap.

Samen maken wij het verschil:

in dienstverlening, professionaliteit en zelforganisatie

Drie sporen

We willen dienstverlening nog dichterbij brengen. Onze professionaliteit verder vergroten. En meer maatwerk en sturing toepassen bij zelforganisatie. Zo neemt het eigenaarschap bij medewerkers en teams verder toe en doen we wat nodig is.

In de volgende hoofdstukken werken we uit hoe we aan deze drie sporen gaan werken.

Door corona groeit onze organisatie door naar een hybride werkcultuur. Gedeeltelijk thuiswerken wordt een uitgangspunt. Dit heeft effect op de verbinding met en binnen de organisatie. Op onze samenwerking intern én extern, met inwoners en partners. En op onze dienstverlening. Daarom besteden we hier extra aandacht aan in hoofdstuk 7.

Actiehouders en tijdspad

Per opgave benoemen we suggesties in actiehouder(s) en het tijdspad. Het tijdspad geeft aan wanneer de actie start. Dit bespreken we nog nader met de teams. Medewerkers en/of teams die mee willen werken aan een actie, vragen we om zich te melden bij de werkgroep organisatieontwikkeling. Zo krijgt iedereen een rol in de uitvoering. 'Samen maken wij het verschil'.



Dienstverlening



Professionaliteit



Zelforganisatie

4. Dienstverlening

Dienstverlening dichtbij

Als gemeenten Druten en Wijchen werken we voor onze inwoners, ondernemers en partners. Dit willen we zo goed en efficiënt mogelijk doen. Daarom zetten we in op 'dienstverlening dichtbij'. Persoonlijk, digitaal, aan huis of in de wijk kijken we waar we toegevoegde waarde kunnen creëren.

Cocreatie, accounthouder- en partnerschap

Zoals eerder beschreven, staan samenwerking en cocreatie met inwoners, ondernemers en partners hoog in ons vaandel. De inwoner centraal en het werken vanuit de bedoeling mag zich nog dieper nestelen in ons denken en handelen. Dat gaat verder dan alleen houding en gedrag. Het vraagt ook om ondersteunende systemen. En een organisatiecultuur waarin gedeeld eigenaarschap vanzelfsprekend is.

We zetten hierin de volgende stap. Wel of niet cocreatie is voortaan een standaardafweging in ons werk. Burger- en overheidsparticipatie is van ons allen en we willen dat iedereen op deze manier gaat werken. We vinden het belangrijk dat iedereen weet met wie ze contact op moet nemen. Dat inwoners, ondernemers en partners zogenaamde accounthouders hebben en ons partnerschap ervaren. Dit organiseren we door binnen de teams meer specifieke accounthouders te benoemen. Dit verbetert ook de samenwerking tussen teams.

 **Actiehouder** Werkgroep dienstverlening
 **Tijdspad** Met ingang van september 2021



Digitale transformatie

De wereld om ons heen verandert. In 2025 hebben mensen meer gesprekken met chatbots dan met andere mensen. De jongeren van nu hebben nog nooit een postzegel gelikt.

Hierover valt natuurlijk te twisten. De voorgaande zinnen zijn vooral bedoeld om de geest te prikkelen. Feit is wel dat corona onze digitalisering in een versnelling bracht.

(Digitale) transformatie is geen keuze. Onze inwoners, ondernemers en partners verwachten het ook. In het nieuw programma dienstverlening beschrijven we hoe we ons hierin verder ontwikkelen. Zo onderzoeken we bijvoorbeeld de mogelijkheden om ook met een chatfunctie, chatbots en digitale balie te werken. Hiermee kunnen inwoners, ondernemers en partners tijd- en plaatsonafhankelijk het kanaal kiezen wat bij ze past.

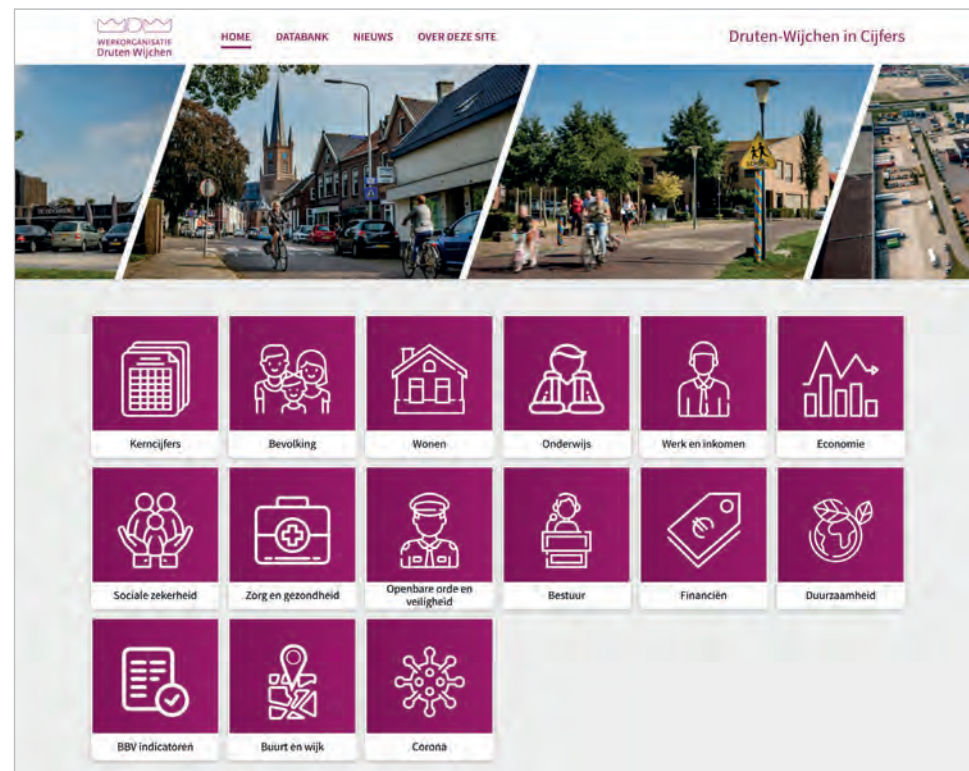
 **Actiehouder** Team SPA en werkgroep dienstverlening
 **Tijdspad** Met ingang van september 2021

Datagedreven werken

Om de goede dingen te doen, is het belangrijk dat we weten wat precies de situatie is in een wijk, in onze gemeente. De WDW beschikt over veel data. Goede data en gebruik hiervan helpt ons de juiste keuzes te maken op de korte en lange termijn. De eerste stap hierin zetten we al met het dataplatform Druten en Wijchen in cijfers. De komende periode werken we aan bewustwording en scholing om deze data ook goed te gebruiken. Begin 2022 bepalen we de vervolgstappen. Bijvoorbeeld door het digitale platform uit te breiden. Met op maat dashboards of het starten van datapilots.

 **Actiehouder** Team SPA en team informatiemanagement

 **Tijdsplaat** Met ingang van januari 2022



Meer strategisch, meer integraal opgavengericht werken

De opgaven waar we als gemeente voor staan, vragen om meer strategisch, integraal opgavengericht en domeinoverstijgend werken. Dit is ook een aandachtspunt binnen onze zelforganisatie. Teamdoelen matchen niet altijd met elkaar. Daardoor werken we niet altijd efficiënt, blijven er belangrijke zaken liggen of zijn we onvoldoende wendbaar. De afstemming en verbinding hierin kan beter.

Wanneer we opgaven combineren, krachten bundelen en nog beter samenwerken, versterken we onze inzet. In eerste instantie kost het misschien wat meer tijd om de neuzen dezelfde kant op te krijgen. Maar op de lange termijn winnen we tijd en geld doordat we zaken efficiënter organiseren.

Beter projectmatig werken hoort hierbij. Evenals een goede invulling van de randvoorwaarden. Bij grotere, nieuwe projecten of programma's zorgen we voor een goede projectleider en mankracht die daadwerkelijk tijd en capaciteit hebben om het project te realiseren. Als hiervoor een interne projectleider wordt aangesteld, zorgen we snel voor een vervanger voor het reguliere werk. Ook geven medewerkers aan dat de systemen goed moeten zijn. Kies voor kwaliteit in plaats van een uitgetekend systeem.

 **Actiehouder** MT

 **Tijdspad** Met ingang van september 2021

Pilots opgavengericht werken

In Hart van Zuid in Wijchen en in de kern Deest experimenteren we hier al mee. Van deze pilots leren we. Onder andere hoe we werk beter kunnen organiseren en welke processen, systemen en werkwijzen eenvoudiger kunnen. Geleerde lessen delen we binnen de organisatie. De pilots vormen hiermee een voorbeeld voor onze aanpak in andere wijken en kernen.

 **Actiehouder** Team SPA

 **Tijdspad** Is al gestart

Inspiratietour

Het komende jaar organiseren we een inspiratietour waarmee we mensen inspireren om meer strategisch en meer integraal opgavengericht te werken. Op verschillende niveaus. Bijvoorbeeld met de WDW-themalunches en de WDW-academie voor medewerkers. En met het WDW-trendcafé voor MT en bestuur. Dit doen we voorbereidend op de komende verkiezingen. Zo kunnen de opbrengsten ervan landen binnen onze coalitieprogramma's en planning- en control cyclus. En wordt meer opgavengericht sturen mogelijk.

 **Actiehouder** Team SPA en werkgroep organisatieontwikkeling

 **Tijdspad** Met ingang van juni 2021





P&C cyclus

Met de medewerkers maken we medio 2021 een eerste verbeterstap naar meer strategisch en integraal opgavengericht werken in de P&C cyclus. Samen werken we aan een nieuwe invulling voor de begroting van 2022.

 **Actiehouder** Team SPA en team financiën

 **Tijdspad** Is al gestart

Meer aandacht en capaciteit voor onze rol in de regio

Als gemeenten wordt het steeds belangrijker om allianties te sluiten in de regio. We staan voor grote opgaven die zich niet beperken tot de gemeentegrenzen. Een goede samenwerking met omliggende gemeenten en de regio is dus cruciaal. Dit doen we bijvoorbeeld al in de Groene Metropool regio. We willen de strategische positie van gemeenten Druten en Wijchen in de regio verder versterken. Wat doen we lokaal en wat willen we regionaal oppakken? Er is geen blauwdruk. We vinden het belangrijk om hierin proactief te zijn. Daarbij kijken we eerst naar de opgave. Vervolgens bepalen we welk verband het beste resultaat kan opleveren. Criteria hierbij kunnen zijn:

- kwaliteit
- kosten
- democratische legitimiteit
- span of control.

Beide gemeenten werken op dit moment aan hun bestuurlijke toekomstscenario's. Daarin werken we ook deze opgaven verder uit. Vervolgens geven medewerkers en de teams invulling aan deze bestuurlijke ambitie.

 **Actiehouder** Team SPA en MT

 **Tijdspad** Met ingang van september 2021

5. Professionaliteit

We willen onze professionaliteit verder vergroten. Waar het niet lekker loopt, grijpen we in. We vinden het belangrijk dat we elkaar kunnen aanspreken en scherp houden op houding, gedrag, haalbaarheid en mogelijk maken. Een gezonde nieuwsgierigheid, interesse in elkaars werk en perspectieven of successen met trots delen, horen daarbij.

Voorbeeldrol excellerende professionals

Onze missie, visie en doelen bereiken we alleen met vakbekwame, bevlogen medewerkers die vanuit onze kernwaarden werken: optimistisch, verbindend, open en ondernemend.

Veel medewerkers vervullen hierin een voorbeeldrol. Daar zijn we blij mee. Dit willen we nog meer laten zien en actief uitdragen. Zo nemen we ook anderen in deze ontwikkeling mee. Medewerkers willen graag erkenning en rugdekking in het pionieren. Ze willen meer samen uitproberen in plaats van erover blijven praten. Domeinmanagers en MT geven hier invulling aan in hun voorbeeldrol en sturen bij in het mogelijk maken van zaken. Waar cultuur, regels en systemen belemmerend werken, pakken we ze aan.

 **Actiehouder** MT

 **Tijdspad** Met ingang van januari 2022

WDW-academie

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Sterker nog: onze medewerkers moeten zich geroepen en verantwoordelijk voelen om te blijven leren. Niet alleen gezien de grote opgaven waarvoor we staan. Ook door de gewenste ontwikkeling naar een netwerkorganisatie, meer strategisch en opgavengericht werken en werken vanuit de bedoeling.

Werken bij een gemeente vraagt anno 2021 iets anders dan voorheen. Qua houding en gedrag maar ook qua vaardigheden. Denk bijvoorbeeld aan 21e eeuwse vaardigheden, zoals werken met data of cocreatief werken.



Met de WDW-academie werken we voortaan het hele jaar door aan de ontwikkeling van de nieuw verbindende professional. Het scholingsaanbod wordt ermee verbreed. Naast aanbod op vitaliteit organiseren we ook aanbod zoals bestuurlijke sensitiviteit, opgavengericht werken, strategisch adviseren, werken in een netwerkorganisatie, werken vanuit de bedoeling.

De WDW-academie wordt het platform met al het aanbod waarop medewerkers tijd- en plaats onafhankelijk kunnen leren en ontmoeten. Zo stimuleren we medewerkers in verbinding te blijven met collega's en de organisatie. Zich verder te ontwikkelen als professional. En in beweging te blijven zodat ze fit en vitaal kunnen blijven werken.

Actiehouder Werkgroep organisatieontwikkeling
Tijdspad Met ingang van september 2021

HR visie en wervingsaanvalplan

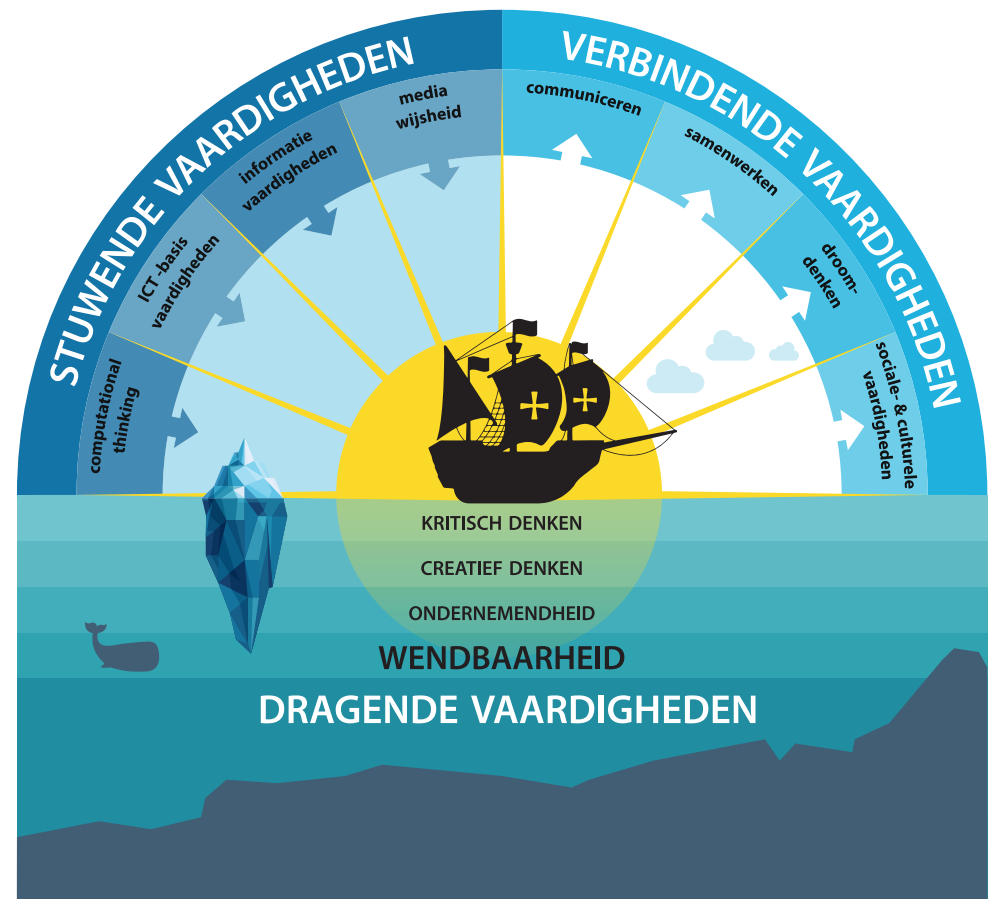
In 2021 starten we met een nieuwe HR-visie én een wervingsaanvalplan. We vinden het belangrijk om, als moderne werkgever, de mensen te werven en behouden die we nodig hebben om onze opgaven te realiseren. Zelforganisatie is een eigentijdse manier van werken die aansluit bij werken vanuit de bedoeling. We merken dat het werkt als 'branding' in de arbeidsmarkt. Veel talentvolle, jonge mensen voelen zich hierdoor aangetrokken.

Actiehouder Team P&O
Tijdspad Is al gestart

Leren en presteren

In 2020 is de notitie 'leren en presteren' vastgesteld. Deze notitie en werkwijze helpt teams om collega's op een goede manier feedback te geven zodat ze samen kunnen werken aan de ontwikkeling van hun team. De werkwijze vormt een alternatief voor het traditionele functioneringsgesprek. De komende periode testen we de werkwijze in een aantal teams met pilots. Op basis daarvan wordt de werkwijze definitief vastgesteld en ingezet.

Actiehouder Team P&O en teamcoaches
Tijdspad Met ingang van september 2021



6. Zelforganisatie

We hebben eerder gekozen voor het model zelforganisatie. Daar houden we aan vast. We hebben de afgelopen periode veel geleerd. Een belangrijk inzicht is dat zelforganisatie maatwerk vraagt.



Maatwerk

We bieden voortaan maatwerk in zelforganisatie. Daar waar het niet goed gaat, grijpen we in. Licht waar het kan, intensief waar nodig. Hierop hebben we het afgelopen jaar al ingezet. Met dit actieplan zetten we hierin een volgende stap. Zo maken we voor bepaalde teams een concreet plan. En werken we aan een breed bedrijfsvoeringsplan. Ook besteden we meer aandacht aan de verbinding en samenwerking tussen teams. We werken in het T-managementconcept verder uit wat we generiek doen en wat verschilt per domein.

Actiehouder MT
 Tijdspad Is al gestart

Eigenaarschap en monitoring

Als gemeente werken we voor onze inwoners. Samenwerking en een goed resultaat in onze dienstverlening zijn belangrijk. We zien graag nog meer eigenaarschap bij medewerkers en teams. We willen doen wat nodig is. En voorkomen dat zaken tussen wal en schip vallen. Met het teamplan en de teamontwikkeltool maken we afspraken concreet. Door hier op tijd en openlijk met elkaar over in gesprek te gaan, creëren we een gezamenlijk beeld. En ontstaat er een diepgaander, steviger fundament voor nieuwe perspectieven. Om samen tot creatieve samenwerkingsvormen en oplossingen te komen. Het teamplan biedt een goede basis om de resultaten van teams te monitoren.

Actiehouder Alle teams en teamcoaches
 Tijdspad Is al gestart

Beweging creëren

Het proces van zelforganisatie vraagt kleine stappen en goede borging. We willen de ontwikkelingen en successen hierin meer delen en erover communiceren.

We willen een beweging creëren waaraan medewerkers graag meedoen. We laten 'het waarom, de winst, het gewenst gedrag en de verhalen' meer beeldend zien. We zoomen wat dieper in en zijn open en eerlijk. Wat maakt het lastig? Wat werkt wel of niet? Wat is er nodig? Op deze manier krijgen we meer hetzelfde beeld en dezelfde taal. We geven de verandering meer organisch, al doende vorm. Dit doen we met behulp van persona's en nieuwe invulling van WenDi. We zorgen ervoor dat zelforganisatie en onze ervaringen een vaste plek krijgen met bijvoorbeeld eigen pagina's.



 **Actiehouder** Team communicatie en werkgroep organisatieontwikkeling
 **Tijdspad** Met ingang van september 2021

Randvoorwaarden op orde

Zelforganisatie brengt meer eigenaarschap, regie en werkplezier. Met elkaar zorgen we ervoor dat de randvoorwaarden op orde zijn. Daar blijven we kritisch naar kijken en aan werken. Daarbij zoomen we in eerste instantie in op drie sporen, namelijk:

- bureaucratie en besluitvorming;
- administratieve processen;
- overlegstructuur en cultuur.

Om ruimte te krijgen voor uitvoering en vernieuwing is het nodig om ook zaken af te stoten. Welke zaken dit zijn, hebben we met elkaar onderzocht. Op de volgende pagina geven we de belangrijkste punten aan waar we mee aan de slag willen gaan. Het is een organisch proces. De komende periode komen er hopelijk nog meer zaken bij die we af kunnen stoten. We nemen dit mee in de teamplannen.

 **Actiehouder** Alle teams en MT
 **Tijdspad** Met ingang van januari 2022

BUREAUCRATIE EN BESLUITVORMING

We verminderen het onnodig schakelen op veel schalen. We zijn kritisch in wat besluitvorming op MT-niveau vraagt en dagen medewerkers uit de ruimte te pakken om te ondernemen. Informeren en in gesprek gaan i.p.v. toestemming vragen, wordt het credo. Dikke notities zijn niet meer de norm.

 **Actiehouder** Alle teams en MT
 **Tijdspad** Met ingang van januari 2022

We onderzoeken andere manieren van instemming binnen zelforganisatie. Niet iedereen hoeft overal mee in te stemmen voordat we aan de slag kunnen. De meerderheid beslist.

 **Actiehouder** Teamcoaches
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

We onderzoeken de mogelijkheden om elk team een werk- en scholingsbudget te geven. Met dit budget kunnen zij eenvoudig de faciliteiten regelen die nodig zijn.

 **Actiehouder** Team P&O en werkgroep organisatieontwikkeling
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

ADMINISTRATIEVE PROCESSEN

We onderzoeken welke werkprocessen en applicaties bijdragen aan de bedoeling. Benodigde werkprocessen worden verbeterd en overbodige applicaties schaffen we af.

 **Actiehouder** Werkgroep organisatieontwikkeling en team IM
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

We onderzoeken of de uurregistratie en reiskostendeclaraties pendelverkeer anders kunnen. Bijvoorbeeld met een vast bedrag per maand.

 **Actiehouder** Team P&O
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022



We onderzoeken een eenvoudiger alternatief voor zaakgericht werken en het DAS-inhuursysteem. Ook het beheer van de computerschijf waarmee we nu werken vraagt aandacht.

 **Actiehouder** Team IM
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

We zorgen ervoor dat er minder toestemmingen nodig zijn voor ICT-aanvragen bij IRVN.

 **Actiehouder** Team IM
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

We onderzoeken hoe we het financieel systeem kunnen verbeteren, zodat elke medewerker goed inzicht heeft in de budgetten. We maken het factureren makkelijker en we digitaliseren en rationaliseren facturen.

 **Actiehouder** Team financiën
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

OVERLEGSTRUCTUUR EN CULTUUR

Medewerkers ervaren veel werkdruk. Om te ervaren dat het anders kan, starten we een challenge 'Halveer en vermenigvuldig'.

Via WenDi dagen we anderen uit om mee te doen en hun creatieve ervaringen en tips te delen. Door bijvoorbeeld overleggen in duur, frequentie of opzet te halveren of anders te organiseren, ontstaat ruimte voor maximale aandacht en andere verbinding. Of denk aan een reflectiemoment door met een collega van een ander team een dagje mee te lopen. Doen we nog steeds de goede dingen, vanuit de bedoeling?

 **Actiehouder** werkgroep organisatieontwikkeling
 **Tijdspad** Met ingang van september 2022

We vernieuwen het kantoorconcept op basis van het onderzoek naar 't nieuwe WDW-normaal. Daarnaast gaan we staand overleggen meer faciliteren. Een aantal vergaderkamers wordt hiervoor ingericht.

 **Actiehouder** Team facilitair
 **Tijdspad** Eind 2021/2022



7. Hybride werkcultuur

In het najaar van 2020 voerden we het organisatie-onderzoek 't nieuwe WDW-normaal' uit. Hierin onderzochten we samen met medewerkers wat corona doet met onze medewerkers, teams en organisatie. De drie grootste uitdagingen zijn onderlinge verbinding en samenwerking, sociale afstand en minder zitten, meer bewegen. Vooral het contact, verbinding en de samenwerking tussen teams vinden medewerkers slechter geworden. Dit heeft impact op de verbinding met collega's, de organisatie, onze manier van werken en op onze dienstverlening naar het bestuur en de samenleving.

Eén van de belangrijkste uitkomsten is dat we door corona doorgroeien naar een hybride werkcultuur¹ met het gedeeltelijk thuiswerken als uitgangspunt. Volgens kennisinstituut voor mobiliteitsbeleid blijft 40% tot 60% van de medewerkers in de toekomst gedeeltelijk thuiswerken. Het verbindingsvraagstuk vraagt dus aandacht in de toekomst. Mensen hebben verbinding nodig om te kunnen functioneren en veerkrachtig te blijven. Het organisatieonderzoek leidde tot zeven aanbevelingen.

Nieuw verbinden en ontmoeten

De eerste aanbeveling uit dit onderzoek heeft al vorm gekregen. Bijvoorbeeld met Boost Your Day. Aan andere zaken wordt al gewerkt. Zoals de terugkeer naar kantoor, de eerder vermelde WDW-academie op leren, ontmoeten en bewegen en de online talkshow WDW draait door. Met deze online talkshow willen we er op een nieuwe manier voor zorgen dat mensen verbinding houden met het bestuur en de organisatie. Ook als ze minder vaak op kantoor zijn.

-  **Actiehouder** Werkgroep organisatieontwikkeling en MT
-  **Tijdsplan** Is al gestart



1 In hybride werkculturen is voor de werklocatiekeuze niet het beschikbare gebouw leidend. Wel het type werk, het doel van de activiteit, de gewenste mate van interactie, de efficiëntie van communicatie en de persoonlijke voorkeuren van medewerkers, bestuur, inwoners en partners.

Implementatie hybride werkcultuur binnen zelforganisatie

Om de hybride werkcultuur te implementeren, stellen we een waardenkader op voor collega's. Het waardenkader geeft houvast en inzicht in het waarom, de afspraken die vanuit WDW gelden, welke faciliteiten we bieden. En het helpt de teams hierover in gesprek te gaan. We vinden het namelijk belangrijk om goed bereikbaar te zijn voor het bestuur en de samenleving. Een goede hybride werkcultuur maken we immers samen.

We vragen teams om aan de hand van het waardenkader samen afspraken te maken over de hybride werkcultuur. Wat vinden we belangrijk als team? Wat kunnen we van elkaar verwachten zodat je elkaar daar ook op kunt aanspreken? En welke overlegvorm kiezen we bijvoorbeeld per onderwerp of gezelschap?

 **Actiehouder** Werkgroep organisatieontwikkeling

 **Tijdspad** Met ingang van juni 2021

Slimme arrangementen in thuiswerken

Een hybride werkcultuur is maatwerk en vraagt goede faciliteiten. Goede laptops, snelle wifi, dongels, laptophouders en ook thuis een ARBO-veilige werkplek met ergonomisch bureaustoel, tafel en (dubbel) scherm voor wie dit wil. Ook een thuiswerkvergoeding past hierbij. Dit is onderwerp van gesprek in de CAO-onderhandelingen. In het hybride werken hebben we al verschillende stappen gezet. Met het oog op de toekomst is het goed om verder te bepalen wat we hierin aan onze medewerkers (in verschillende domeinen) bieden. Een uitgewerkt thuiswerkbeleid helpt om het maatwerk in de verschillende domeinen mogelijk te maken met slimme en passende arrangementen.

 **Actiehouder** Team P&O

 **Tijdspad** Is al gestart



Aanpassing kantoren

Een hybride werkcultuur vraagt aanpassing van inrichting van en faciliteiten op kantoren. Ons kantoor wordt vooral de plek voor ontmoeting en overleg. Zowel met collega's als externen. Daarnaast blijft het een plek om geconcentreerd te kunnen werken. Maar dit wordt wel minder. Naar verwachting verschuift het aantal individuele werkplekken in de toekomst van 70% naar 30%.

Eind 2021, begin 2022, stellen we een plan op voor de aanpassing van onze kantoren. Hierin nemen we de aanbevelingen uit het organisatieonderzoek mee. Zoals:

- Ervoor zorgen dat er meer grotere overlegruimtes beschikbaar zijn en dat in alle overlegruimtes mensen eenvoudig en goed zowel digitaal als fysiek kunnen meedoen in het overleg. Stel overal goede camera-, computer- en geluidstechniek standaard beschikbaar.
- Ook geconcentreerde werkplekken blijven bieden maar wel in andere vorm en mate. Het aantal vaste computerplekken kan gedeeltelijk worden afgebouwd om ruimte te creëren voor nieuwe functies die tussen de afspraken door te gebruiken zijn, zoals een:
 - werkplaatszone waar je met collega's samen kunt werken aan een opgave;
 - digitaal overlegzone waar individuele werkplekken voor digitaal overleg zijn;
 - bibliotheekzone waar je in stilte kunt werken achter je laptop;
 - creatieve labzone waar ontwikkel- en brainstormsessie met allerlei instrumenten worden gefaciliteerd (denk aan tekenen, filmen enz).

Om vitaal te kunnen werken, richten we ook een aantal vergaderruimtes en werkplekken in met sta-werkplekken, swoppers en andere attributen die beweging stimuleren. We kunnen niet alles en niet alles tegelijk. In het plan werken we uit wat mogelijk is en welke fasering we aanhouden.





Duurzaam werken

In ons vitaliteitsbeleid verleggen we de focus van verzuim naar gezondheid en inzetbaarheid. We willen ons meer focussen op de positieve energie rondom duurzaam werken. Op goed in je vel aan het werk, voor alle leeftijden. Of dat nu thuis of op kantoor is. Vitaal (thuis)werken, minder zitten, meer bewegen en meer werkplezier zijn niet voor niets onderwerpen die hoog scoren als aandachtspunt in het organisatieonderzoek. Vitaliteit en meer bewegen vormen daarom een belangrijk onderdeel binnen de WDW-academie. Het duurzaam werken wordt verder uitgewerkt in de nieuwe HR-visie die voor de zomervakantie wordt vastgesteld.

🗨️ **Actiehouder** Team P&O

📅 **Tijdspad** Met ingang van september 2021

Medewerkerkracht 'Geef het door'

Medewerkers die het initiatief nemen om met de manager te bespreken hoe het gaat en wat hij of zij nodig heeft om goed, gezond en met plezier te werken. Nu en in de toekomst. Dat is wat we willen. Om dit proces te ondersteunen hebben we een casemanager inzetbaarheid aangesteld. De casemanager gaat in een pilot tien teams hierin begeleiden.

🗨️ **Actiehouder** Team P&O

📅 **Tijdspad** Met ingang van september 2021

NB De aanbevelingen in zelforganisatie en dienstverlening hebben al een plek gekregen bij de sporen zelforganisatie en dienstverlening. Deze behandelen we dus niet meer apart.

8. Evaluatie en monitoring

De uitvoering van het actieplan doorontwikkeling WDW monitoren we gedurende de uitvoering van 2021 tot en met 2023. We gaan tellen en vertellen. We informeren mensen tussentijds over de stand van zaken via berichten op WenDi en andere de communicatie die wordt ingezet vanuit de werkgroep organisatieontwikkeling.

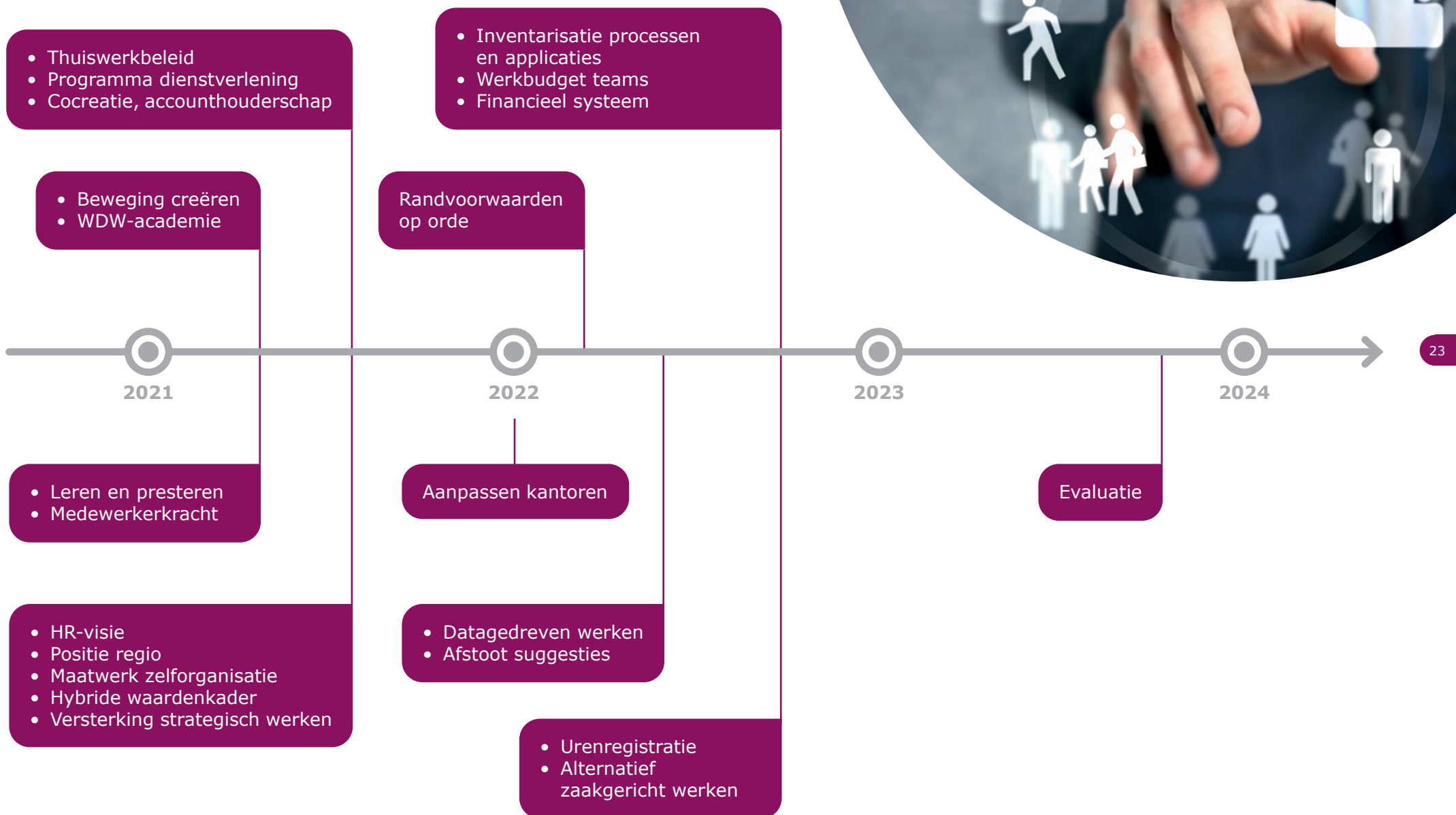
Teams die met een opgave uit het actieplan doorontwikkeling WDW aan de slag gaan, nemen dit op in hun teamplan. Ze verantwoorden dit ook op deze manier aan de projectleider en hun domeinmanager. De projectleider vult elk kwartaal het voortgangsformat in en bespreekt dit met de opdrachtgever, de directie van de WDW. Tussentijds wordt regelmatig het WDW-bestuur en het MT bijgepraat. De colleges en raden worden tijdens de halfjaarlijkse bijpraatmomenten met de colleges en de raden geïnformeerd.

Indicatoren die gemonitord worden, zijn:

- De activiteiten die worden gerealiseerd. Streefcijfer is 75% realisatie in 2023.
- Het aantal medewerkers dat deelneemt aan de WDW-academie. Streefcijfer is 70% deelname van aantal medewerkers in 2023.
- Dienstverleningscijfer stijgt naar streefcijfer 7 voor gemeenten Druten en Wijchen in 2023.
- Zelforganisatie neemt toe waarbij 60% van de teams in fase 4 zit in 2023.

Met tellen en vertellen worden bovenstaande indicatoren jaarlijks teruggekoppeld. In het najaar van 2023 wordt er een evaluatie van dit actieplan uitgevoerd. We bekijken dan of oorspronkelijke ambities gehaald zijn en wat het vervolg wordt.

Tijdslijn





ambitie

- Versterken van de bestuurlijke kracht, ook in relatie tot de regio.
- Eersteklas dienstverlening aan inwoners, ondernemers, partners en de gemeentebesturen.
- Meer samen doen en daardoor slimmer werken met ruimte voor lokale verschillen.
- Prettige werkomgeving voor de medewerkers, MT en bestuur.

waarom

De samenleving verandert in een informatie- en netwerk-samenleving. Ook onze rol als gemeente verandert daardoor. Als gemeenten Druten en Wijchen krijgen we te maken met nieuwe opgaven. De basis van onze organisatie staat, nu is het tijd voor de volgende stap. Samen maken wij het verschil.

dienstverlening

professionaliteit

zelforganisatie

hoe

We gaan werken aan drie sporen: dienstverlening, professionaliteit en zelforganisatie. We willen dienstverlening nog dichterbij brengen. We willen onze professionaliteit verder vergroten. En we willen meer maatwerk en sturing toepassen bij zelforganisatie. Hierdoor neemt het eigenaarschap bij medewerkers en teams verder toe in het doen wat nodig is. Ook werken we aan een goede hybride werkcultuur. Met oog voor verbinding in het nieuwe normaal dat corona bracht.

