

Raadsinformatiebrief (vertrouwelijk)

Datum 12 september 2023
Onderwerp Visie organisatieontwikkeling
Zaaknummer Z23 - 266845
Documentnr. UIT/23 - 571306

Met bijgevoegde raadsinformatiebrief informeert het college uw raad over de organisatieontwikkeling.

Inleiding

Bij de vaststelling van het coalitieakkoord “Een nieuwe start 2021 -2026” heeft uw raad gesproken over organisatieontwikkeling. Daarbij is het thema ‘organisatieontwikkeling’ als specifiek onderwerp toegevoegd aan de portefeuilles. Ook in het nieuwe coalitieakkoord “Een nieuwe start 2023-2026” is het onderwerp ‘organisatieontwikkeling’ benoemd.

Voorgeschiedenis

- Met de raadsinformatiebrief van 18 juli 2022 hebben wij uw raad geïnformeerd over de organisatieontwikkeling. In deze brief is aangegeven dat met de aanstelling van de nieuwe gemeentesecretaris de organisatieontwikkeling een nieuwe impuls gegeven gaat worden.
- Met de mededeling van 23 december 2022 hebben wij uw raad geïnformeerd dat op basis van de constatering en ervaringen van de gemeentesecretaris en de door ons gestelde doelen om een flexibele, wendbare en efficiënte organisatie te worden die hoogwaardige dienstverlening kan leveren, gewerkt wordt aan een nieuwe visie voor de organisatie.

Inhoudelijk

Voor het zomerreces is de visie ‘Vught Bouwt Verder!’ gepresenteerd aan de organisatie. De visie geeft richting en inspiratie aan de interne organisatie. Het geeft een beeld van de toekomst, wie we willen en moeten zijn en wat daarbij belangrijk is. Het is daarmee het startschot van de organisatieontwikkeling.

De organisatie bestaat voor de samenleving, voor het uitvoeren van wettelijke taken en voor het helpen verwezenlijken van de ambities van het bestuur. We zijn een zelfstandige gemeente en daar zijn we trots op. Het is dus belangrijk dat we toekomstbestendig zijn en blijven. De samenleving is daarnaast hoog dynamisch en kritisch op de rol van de overheid. Daarom is het noodzakelijk dat we als efficiënte en daadkrachtige gemeente paraat staan om de volgende uitdaging het hoofd te bieden. Deze factoren vragen om een nieuwe oriëntatie op de werkzaamheden en invulling van de organisatie en haar medewerkers. Wendbaarheid, flexibiliteit en een heldere dienstverlening op alle vlakken staan hierbij als gewenste effecten centraal.

Met de visie 'Vught Bouwt Verder!' werken we aan onze organisatie om klaar te staan voor de toekomst. Samen bouwen we verder aan én op een stevige fundering waarbij de basis op orde een vanzelfsprekendheid is. Dit helpt ons om te voldoen aan de verwachtingen van de samenleving, het bestuur én aan de verwachtingen van onze medewerkers.

De koers om dit te bereiken is verwoord in een heldere missie en visie. Dit moet resulteren in een organisatie die flexibel, wendbaar en efficiënt is. Een organisatie die de gewenste dienstverlening levert, waarbij het goed werken is en waar onze medewerkers kunnen groeien en zich maximaal kunnen inzetten voor Vught.

Missie

We zijn dienstbaar aan onze samenleving en ons bestuur, zijn efficiënt in onze uitvoering, en doen dit voor én met onze Vughtenaren, nu én in de toekomst!

Visie

Gemeente Vught wil – nu én in de toekomst – volop betekenisvol zijn voor Helvoirt, Cromvoirt en Vught. Dit doen we door klaar te staan voor onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke partners en ons bestuur. Daarin zijn wij dienstverlenend, ondernemend en flexibel om efficiënt onze rol te vervullen. We voelen ons eigenaar van onze taak waardoor we verantwoording nemen en afleggen over ons handelen. Vanzelfsprekend zijn wij daarbij trots op ons werk en de resultaten, en hebben wij plezier in het werk, met elkaar en met onze partners.

Bijgevoegd vindt u het volledige visiedocument 'Vught Bouwt Verder!'

Standpunt / Besluit college van B en W

Het college heeft kennis genomen van de visie Vught Bouwt Verder!, ondersteunt de ingezette koers volledig en heeft het commitment op de visie uitgesproken. Hierbij hecht het college waarde aan de aanspreekbaarheid van de organisatie.

Financieel

Indien de verdere implementatie van de visie financiële consequenties heeft zal dit worden verantwoord in de P&C-cyclus.

Tijdsplanning

Organisatieontwikkeling is een continu proces waarbij voor ons de visie 'Vught Bouwt Verder!' vanaf nu richtinggevend is. Een concrete vertaling van deze visie naar een uitvoeringsprogramma voor de komende 12 maanden is noodzakelijk en volgt in de komende periode. De organisatieontwikkeling heeft daarbij de volle aandacht van het college van B en W en de directie.

De ontwikkeling moet zichtbaar resulteren in de benoemde gewenste effecten. Goed werkgeverschap en hoogwaardige dienstverlening zijn hierbij vanzelfsprekend.

Burgemeester en wethouders van Vught,
de secretaris,

de burgemeester,



W.F.F. Keijzers



R.J. van de Mortel

Bijlage(n):

1. Visie 'Vught Bouwt Verder!'

Vught Bouwt Verder!



Gemeente Vught 2023
Wouter Keijzers (gemeentesecretaris)

Vught is uniek

Vught is uniek. Waar je ook in Nederland bent; als je de naam Vught noemt, dan weten mensen waarover jij het hebt. De PI, het zorgpark, de grote infrastructurele projecten, ‘het Wassenaar van het zuiden’. Ook als je in onze gemeente bent dan merk je zelf meteen hoe uniek Vught is. Haar mooie natuur, prachtige panden met hun eigen verhalen en geweldige voorzieningen.

Wat Vught ook uniek maakt, zijn haar inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners. In Vught heeft het woord “betrokkenheid” vanuit de samenleving een net wat andere betekenis dan in andere gemeenten. Inwoners laten zich graag horen en willen graag betrokken worden, ondernemers willen kunnen ondernemen waarbij zij náást het vragen van ondersteuning van de overheid ook een bijdrage willen leveren én in Vught hebben we vele belangenbehartigers die zich hard maken op een veelvoud van onderwerpen. En anno 2023 is het geen keuze meer of wij als gemeente de samenleving vooraf betrekken bij onze afwegingen en besluiten. Nee, dit is een keiharde eis geworden om tot efficiënte besluitvorming te komen.

Vught is geografisch en qua dynamiek ook uniek. We zijn een dorp, maar we hebben grootstedelijke uitdagingen zoals o.a. infrastructuur, veiligheid, wonen. Daarnaast ligt onze gemeente tegen één van de grootste gemeenten van Noord-Brabant (’s-Hertogenbosch) en het hart van de Provincie (Provinciehuis) aan. Ondanks onze ‘unique selling points’ brengt dit ook uitdagingen met zich mee, met name op het vlak van arbeidsmarkt.

Dit vraagt, na vele veranderingen die wij al mee hebben gemaakt, wederom om een nieuwe oriëntatie op de invulling van onze taak. Naast de politieke opdracht van ons bestuur betekent dit ook dat wij de dingen moeten doen die er ook écht toe doen. De luxe om rustig in het gemeentekantoor na te denken over een oplossing bestaat niet meer. Nee, uitdagingen in de samenlevingen moeten wij hands-on samen met de samenleving aanpakken en oplossen; ‘doen wat er toe doet’, natuurlijk vanuit onze specifieke rol als overheid.

Dit vraagt om verbinding. Verbinding met elkaar, met de samenleving, ons bestuur, met stakeholders en andere overheden. Dit vraagt om efficiëntie en daadkracht omdat de volgende uitdaging al in aantocht is. Dit vraagt van medewerkers vooral om wendbaarheid en flexibiliteit; we zijn er namelijk voor onze Vughtenaren en niet alleen maar om ons takenlijstje af te werken. En dit vraagt om een heldere dienstverlening, op alle vlakken.

Er wordt iets van ons verwacht. Ambtenaren, vooral bij gemeenten, zijn het eerste aanspreekpunt en de ondersteunende arm voor de samenleving, in ons geval onze Vughtenaren. Het moet in ons dna zitten om ten dienste te staan voor die samenleving en ons bestuur. Zij zijn namelijk degene die ons bestaan én ons handelen legitimeren.

Met dit dna wil gemeente Vught een betrouwbare partner zijn. Een partner die meedenkt, en waar dat kan, ook meebeweegt. Open staan voor de behoeften van onze inwoners en bedrijven. Dit vraagt een organisatie met management en medewerkers die flexibel en wendbaar zijn. Hierop is de afgelopen jaren flink geïnvesteerd, en dat blijven we ook doen. Wij organiseren ons van ‘buiten’ naar ‘binnen’ en blijven ons daar continu op aanpassen. Hierdoor bouwen we verder aan een organisatie waarbij de basis op orde is. Waarbij de uitvoeringsonderdelen efficiënt kunnen leveren, waarbij dienstverlening voorop staat, en waarbij het beleid in verbinding met én naar behoefte van de samenleving wordt benaderd.

Organisatieontwikkeling is niet iets wat even gebeurt. Nee, organisatieontwikkeling is een continu proces wat nooit af is. De organisatie zal zich te allen tijde verder moeten ontwikkelen; in kennis, kunde en zakelijkheid. En dit doen we in samenwerking met ons bestuur en met goed opgeleide medewerkers, die dienstverlening intrinsiek in het dna hebben zitten en hart hebben voor de Vughtse samenleving.

Om gezamenlijk deze weg te kunnen bewandelen is een duidelijke koers nodig. Met een heldere missie en visie, met de juiste kerncompetenties én heldere basisregels voor onze organisatie, geven we hier richting aan. Samen met een duidelijke organisatiestructuur is deze organisatie in staat flexibel mee te bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen, taakvolwassen onze taken uit te voeren en verantwoording te dragen voor onze prestaties.

Wouter Keijzers
Gemeentesecretaris gemeente Vught

Partners

De legitimatie van de organisatie, van ons doen en laten, ligt bij de samenleving en bij ons bestuur. Voordat verder ingegaan wordt op de organisatie, is het goed om de prominente partners te beschrijven. Hierbij spreken we over 'de samenleving' en 'ons bestuur'.

De samenleving

Anno 2023 is het vertrouwen in de politiek laag. Dit zien we vooral terug in landelijke politiek, en krijgt vorm door vele maatschappelijke discussies over de ingezette koers maar ook door stakingen en demonstraties.

Dit betekent niet één op één dat er geen vertrouwen is in de lokale politiek. Gelukkig zien we de landelijke tendens niet op lokaal niveau terug, in ieder geval niet zeer prominent. Maar we moeten ons bewust zijn dat de samenleving verandert en tegenwoordig iets anders verwacht van de overheid. De samenleving eist daadkracht en zichtbare resultaten. En als die resultaten niet (snel genoeg) gehaald worden laat de lokale samenleving, in ons geval de Vughtse, ook van zich horen.

Naast dat de samenleving resultaten eist, eist de samenleving ook samenwerking en dienstverlening.

Samenwerking

De tijd dat ambtenaren en bestuurders in de spreekwoordelijke ivoren toren beleid en uitvoeringsplannen maakten en deze uitrolden over de samenleving is al lang voorbij. De samenleving wil vooraf betrokken zijn bij het bepalen van de koers voor beleid. Of zij wil zeggenschap hebben over de inrichting van een straat. De samenleving laat, gevraagd en ongevraagd van zich horen. Dat doet zij door individueel in te spreken bij raadsvergaderingen of door het oprichten van stichtingen om specifieke belangen te behartigen. Maar dit doet zij ook door haar geluid te laten horen en invloed uit te oefenen middels sociale media. Gezegd kan worden dat dit in Vught nog meer speelt dan in een gemiddelde gemeente. De Vughtse samenleving volgt en bemoeit zich actief met de Vughtse politiek en besluitvorming.

Het is daarom noodzakelijk om met de samenleving samen te werken. Dit betekent dat ambtenaren en bestuurders weten wat er speelt, actief inwoners of belangenbehartigers opzoeken en betrekken bij de plannen. Dat oprecht het geluid uit de samenleving opgenomen wordt in de voorstellen en besluiten.

Dit spreekt wellicht voor zich, maar is in de dagelijkse praktijk lastig. Bestuurlijke koers, vele belangen, vele meningen. Maak daar maar eens chocolade van. Gevoelsmatig wil je hier van weg bewegen, maar de samenwerking is noodzakelijk om tot efficiënte besluitvorming te komen en zichtbare resultaten te bereiken.

Dienstverlening

Samenwerking vraagt om partnerschap. Maar naast dat partnerschap vraagt de samenleving ook om dienstverlening. De samenleving wil zich 'klant' voelen bij de gemeente, ook al is de klant veroordeeld tot deze gemeente (die kan namelijk niet ergens anders een paspoort ophalen).

Dit betekent dat als de klant een vraag stelt, deze ook beantwoord wordt. Dat als de klant contact wil hebben met de gemeente, de gemeente ook bereikbaar is. Als de klant om een dienst vraagt, wij die dienst ook in de afgesproken tijd kunnen leveren.

Laten we eerlijk zijn. We leven in een snelle wereld. Als we iets willen hebben dan bestellen we dat vandaag op internet. Vanavond of uiterlijk morgen hebben we dan ons product binnen. Als gemeente kunnen wij dit niet zomaar evenaren. Het is daarom noodzakelijk dat de samenleving weet wat zij van de gemeente kan en mag verwachten, en dat we hier helder over communiceren.

Het bestuur

Als we het hebben over ons bestuur, dan spreken we over de politiek. De gemeenteraad, en onze directe partner; het college van burgemeester en wethouders.

Bij voorbaat hebben bestuurders een lastige positie. Raadsleden moeten gezamenlijk als raad de kaders uitzetten voor de gemeente, nu en in de verre toekomst. Tegelijkertijd dienen zij het belang van hun achterban waardoor ze ook 4-jarlijks gewaardeerd óf afgerekend worden tijdens verkiezingen.

Voor de collegeleden geldt hetzelfde. Als dagelijks bestuur hebben zij de taak om (vaak) vele ambities waar te maken binnen de bestuursperiode. Zij hebben aan de ene kant de raad die hen bevraagd, beoordeeld en aanspreekt als zaken niet goed of niet snel genoeg gaan. Aan de andere kant hebben zij de samenleving die met name de bestuurders weten te vinden om hun geluid te laten horen. En zij hebben een ambtelijke organisatie die ten dienste staat van het bestuur, maar ook autonoom en vrij adviseert. Het college moet met al deze belangen omgaan en besluiten nemen.

Dit maakt dat de positie van bestuurders kwetsbaar is. Zij kunnen niet iedereen tevreden stellen. Wat de positie van bestuurders ook kwetsbaar maakt, is dat fouten maken niet meer geaccepteerd wordt. Gaat er iets fout, of wordt er niet snel genoeg geleverd, dan wordt je direct afgeserveerd. In onze werkomgeving betekent dit dat de positie van een bestuurder zo maar op losse schroeven kan komen te staan.

De organisatie is er om onze bestuurders te ondersteunen in dit krachtenveld. Dit vraagt om een stevige samenwerking tussen bestuur en organisatie. Dit vraagt om vertrouwen over en weer, om de intrinsieke wil om elkaar, vanuit ieders rol, te willen helpen.

Organisatie → Bestuur

Als organisatie zijn wij er om de wettelijke gemeentelijke taken uit te voeren, en om de bestuurlijke ambities waar te maken. De rol van de organisatie is om bestuurders te faciliteren in het behalen van de doelen, om bestuurders te beschermen voor ongewenste besluiten en bestuurders niet onnodig in kwetsbare posities brengen.

De organisatie heeft hierin een autonome adviesrol, en moet ook in vrijheid kunnen adviseren. De besluitvorming is aan het bestuur, en daarmee de bestuurlijke verantwoordelijkheid. Vervolgens is de organisatie loyaal aan het genomen besluit en voert de organisatie het besluit uit. Daarbij hebben wij een dienstbare rol richting onze bestuurders.

Bestuur → Organisatie

Het college van B&W heeft ook een belangrijke rol in de samenwerking met de organisatie. Samenwerking en afstemming tussen ambtenaar en bestuurder is noodzakelijk om tot gedegen voorstellen te komen.

Hierbij mag het ook schuren omdat op deze wijze alle facetten die voor besluitvorming nodig zijn op tafel komen. In de ideale wereld werkt het bestuur en organisatie, of de bestuurder en ambtenaar, als een tandem samen. We doen dit samen, en natuurlijk neemt het bestuur de besluiten. In deze samenwerking moeten beide partijen zich vrij kunnen uiten en de eigen rol in kunnen vullen.

Missie en Visie

Zoals genoemd hebben wij een belangrijke rol te vervullen. We zijn er voor de ambities van ons bestuur, voor het uitvoeren van wettelijke taken en we zijn er voor onze samenleving. In dit speelveld hebben we te maken met een steeds veranderende vraag waarbij constant verwacht wordt dat de organisatie levert.

Om gezamenlijk deze rol te kunnen vervullen hebben wij een duidelijke koers. Deze is verwoord in een duidelijke missie en visie.

Missie

We zijn dienstbaar aan onze samenleving en ons bestuur, zijn efficiënt in onze uitvoering, en doen dit voor én met onze Vughtenaren, nu én in de toekomst!

Visie

Gemeente Vught wil – nu én in de toekomst – volop betekenisvol zijn voor Helvoirt, Cromvoirt en Vught. Dit doen we door klaar te staan voor onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke partners en ons bestuur. Daarin zijn wij DIENSTVERLENEND, ONDERNEMEND en FLEXIBEL om efficiënt onze rol te vervullen. We voelen ons EIGENAAR van onze taak waardoor we verantwoording nemen en afleggen over ons handelen. Vanzelfsprekend zijn wij daarbij trots op ons werk en de resultaten, en hebben wij plezier in het werk, met elkaar en met onze partners.

Kerncompetenties

Deze missie en visie vragen om duidelijke kerncompetenties van onze medewerkers. Kerncompetenties die als rode bloedlichamen door de aders van ieder individu, ieder team en daarmee door de gehele organisatie stromen.

Dienstverlenend	Wij zijn er voor onze samenleving en ons bestuur, daardoor staat dienstverlening bovenaan en zit het in ons DNA
Ondernemend	Wij zijn positief, creatief, zien kansen en zijn resultaatgericht
Eigenaarschap	Wij voelen ons verantwoordelijk én leggen verantwoording af
Flexibel	Wij anticiperen op de vraag uit de samenleving en van ons bestuur

Toelichting

Dienstverlenend

Onze legitimiteit ligt bij de samenleving en bij ons bestuur. Als organisatie staan wij ten dienste van deze samenleving en ons bestuur, en daarmee is het vanzelfsprekend dat wij ons dienstverlenend opstellen. De vraag of behoefte van de klant staat centraal, en wij zijn intrinsiek gemotiveerd om de klant daarin te ondersteunen. Op welke wijze én met welke prioritering bepalen wij met de politiek. Hierover maken wij heldere afspraken met elkaar.

Ondernemend

Een ondernemende organisatie past bij Vught. Ondernemende medewerkers hebben een positieve houding, zijn creatief, zien kansen en zijn resultaatgericht. We nemen initiatief om zaken aan te kaarten of in gang te zetten, en zijn niet afwachtend. We zijn creatief om het doel zo efficiënt mogelijk te bereiken, waarbij we ons natuurlijk aan wettelijke kaders en richtlijnen houden.

Eigenaarschap

Wij nemen verantwoordelijkheid voor de prestaties van ons zelf, het team en de organisatie als geheel, voor de acties die wij uitvoeren en de keuzes die wij maken. Als eigenaar ben je verantwoordelijk voor een dossier of een taak en leg je hierover verantwoording af. Soms word je ongewild of onbedoeld eigenaar. Dan ben je ook eigenaar en daarmee verantwoordelijk totdat het eigenaarschap elders goed belegd is. Onder eigenaarschap valt ook dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn om te blijven leren en ontwikkelen om daarmee wendbaar en veerkrachtig te zijn.

Flexibel

We zijn flexibel omdat we op deze wijze een goed antwoord kunnen geven op de veranderende vraag. Wat wij doen moet waarde hebben voor de maatschappelijke opgave. En wat dat precies is, bepalen we samen met de politiek en samenleving. Op deze wijze zorgen we ervoor dat we de dingen doen die er toe doen, en vinden we draagvlak en legitimiteit. Flexibiliteit vraagt om het omgaan met onzekerheid, verandering en het hebben van een generieke werkinstelling. Ook vraagt dit om een structuur die niet bureaucratiseert maar vooral faciliteert.

Basisregels

Een heldere missie en visie, en de juiste kerncompetenties zijn niet voldoende voor een taakvolwassen organisatie. In een taakvolwassen organisatie gelden basisregels die voor alles en iedereen gelden. Hierbij hebben we het over houding en gedrag, omgangsnormen en hoe jij je verhoudt tot de ander en tot jouw taak.

De basisregels zijn verwerkt in **de 6 basisregels van Vught**.

- 1 **Wij spreken mét elkaar en niet over elkaar, én dit doen we met respect**
- 2 **Wij doen wat we beloven én komen onze afspraken na**
- 3 **Wij krijgen verantwoordelijkheid, nemen verantwoordelijkheid én leggen verantwoording af**
- 4 **Wij zijn open, betrokken en optimistisch**
- 5 **Wij zijn proactief en niet afwachtend**
- 6 **Wij vieren samen onze successen en werken met plezier**

Toelichting: De 6 basisregels van Vught

Wij spreken met elkaar en niet over elkaar, en dit doen we met respect

Het is vanzelfsprekend dat we met elkaar spreken en niet over elkaar. Als zaken goed gaan én als zaken niet goed gaan, dan bespreken wij dit met de betrokken personen. Dit doen wij op een open én eerlijke wijze, niet om af te branden maar om elkaar te helpen/ondersteunen. Dit betekent dat wij niet over elkaar praten. Roddelen is een no-go in onze organisatie.

Wij doen wat we beloven en komen onze afspraken na

In alle lagen van de organisatie, van boven tot onder, doen we wat we beloven en komen we onze afspraken na. Simpel gezegd: als iemand iets vraagt, dan geef je antwoord. Als je iets belooft, dan kom je deze belofte na. En als er een kink in de kabel komt, dan informeer je de ander. Daarbij is eenieder aanspreekbaar op zijn doen en laten. Als betrouwbare partner neem je verantwoordelijkheid voor de acties die je wel of (bewust) niet uitvoert.

Wij krijgen verantwoordelijkheid, nemen verantwoordelijkheid én leggen verantwoording af

In een taakvolwassen organisatie werken taakvolwassen medewerkers. En taakvolwassen medewerkers krijgen de verantwoordelijkheid om te doen wat ze moeten doen t.b.v. bestuurlijke ambities, wettelijke taken en/of uitvoeringstaken. Taakvolwassen medewerkers bepalen zelf hoe zij de taken uitvoeren, maar leggen ook verantwoording af over hetgeen dat zij wel en/of niet hebben gedaan.

Wij zijn open, betrokken en optimistisch

Wij communiceren op een open en eerlijke wijze met elkaar, waarbij we elkaar volledig informeren. We zijn oprecht geïnteresseerd in de ander om te onderzoeken waar we iets voor elkaar kunnen betekenen. En we zien geen problemen maar mogelijkheden en kansen.

Wij vieren samen onze successen en werken met plezier

*Wij komen iedere dag met een glimlach naar ons werk...
... sluiten de dag met een trots gevoel af...
... en doen in Vught wat er ook écht toe doet voor onze samenleving en ons bestuur!*

Wij zijn proactief en niet afwachtend

We informeren elkaar proactief en zijn niet afwachtend. Dit geldt ook voor benodigde acties die nodig zijn voor onze gemeente.

Daarnaast is het fijn werken in Vught. Er wordt samen gelachen, en bij tegenslagen ook samen getreurd. We zijn een team, staan samen aan de start voor de vele uitdagingen en behalen samen de finishlijn.

Wij bouwen verder

Gemeente Vught en onze organisatie bestaat al lang, en de ambitie is er om nog lang een zelfstandige gemeente te blijven. Met de visie Vught Bouwt Verder! bouwen wij verder aan onze organisatie om klaar te staan voor de nabije en verre toekomst, voor onze samenleving en voor ons bestuur. We bouwen verder aan een organisatie waar het goed werken is, waar medewerkers kunnen groeien en zich maximaal kunnen inzetten voor Vught. De 4 kerncompetenties en 6 basisregels stromen daarbij als rode bloedlichamen door onze aders.

Om deze toekomstbestendige organisatie te zijn hebben wij een stevige fundering nodig. Wij gaan voor een organisatie waarbij de basis op orde is en de basis op orde blijft. Deze basis is de fundering voor alles wat wij doen.

In een organisatie waar de basis op orde is:

- weet iedereen welke basisregels gelden in de organisatie;
- weet iedereen wat van hem/haar verwacht wordt;
- zijn taken en verantwoordelijkheden duidelijk belegd en liggen vast;
- zijn protocollen en processen helder en leidend,
- én zijn protocollen en processen ondersteunend aan het resultaat en de kwaliteit (dus ook controlerend);
- is tijd, kwaliteit en capaciteit afgestemd op onze taken;
- worden medewerkers gefaciliteerd om hun taken taakvolwassen uit te voeren;
- is optimale informatievoorziening en adequate systeemondersteuning aanwezig;
- wordt gebruik gemaakt van concrete managementinformatie om gericht te sturen op onze output en prestaties;
- is het dienstverleningsniveau bekend, en wordt getoetst of hieraan voldaan wordt;
- werken kwalitatieve medewerkers;
- is de organisatie en het management, op alle vlakken, uitgerust om bovenstaande punten te faciliteren.

Deze stevige fundering faciliteert ons in het voldoen aan de verwachtingen van onze samenleving en ons bestuur. Ook voldoen we hiermee aan de verwachtingen van onze medewerkers. Medewerkers die zich ondersteund en gefaciliteerd voelen, en die weten met welke heldere kaders zij te maken hebben, voelen zich meer tevreden over alle aspecten die het werk raken. Dit betaalt zich terug in meer enthousiasme, werkplezier en loyaliteit en daarmee in meer eigenaarschap en betrokkenheid.

Daarbij levert de stevige fundering direct meer efficiëntie op en zorgt ervoor dat de organisatie en het bestuur minder kwetsbaar zijn. Ook zijn wij vanuit de managementinformatie direct in staat om aan te passen als dit nodig of gewenst is.

De fundering is cruciaal voor het goed functioneren van onze organisatie. Om verder te bouwen zetten wij de organisatie op 4 thema's in de steigers. Daardoor zorgen wij dat wij klaar staan voor de toekomst waarin wij als zelfstandige gemeente onze rol kunnen vervullen.

De steigers

Dienstverlening

Iedereen in de gemeente Vught weet wat zij van de gemeente mag en kan verwachten.

Als overheid zijn wij bij voorbaat een dienstverlenende organisatie. Wij zijn er voor ons bestuur en onze samenleving en dat betekent dat zij op ons moeten kunnen bouwen én vertrouwen. We vernieuwen onze dienstverleningsvisie waarbij klantbeleving centraal staat. Iedereen weet wat zij van de gemeente mag en kan verwachten. Dit leggen we vast in een nieuwe kwaliteitshandvest en we ontwikkelen serviceformules. Deze dienstverleningsvisie geldt voor iedereen, in alle lagen van de organisatie.

Bedrijfscultuur

Hoe gaan we met elkaar en met onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke partners en ons bestuur om. En hoe willen wij dat zij met ons omgaan. De 6 basisregels van Vught staan hierbij centraal.

Als we het over bedrijfscultuur hebben, dan hebben we het over houding en gedrag. Hoe gaan we met elkaar en met onze inwoners, ondernemers, maatschappelijke partners en ons bestuur om. En hoe willen wij dat zij met ons omgaan. De 6 basisregels van Vught zijn de fundering voor onze bedrijfscultuur.

Het zit intrinsiek in ons systeem dat wij afspraken nakomen, helder communiceren, elkaar aanspreken op zaken die fout én goed gaan. Daarbij nemen wij en voelen wij verantwoordelijkheid voor onze acties en leggen wij verantwoording af. Deze houding en het bijbehorend gedrag zijn noodzakelijk om een professionele partner te zijn voor onze samenleving en ons bestuur.

De werkcultuur moet niet alleen in ons dna zitten, maar moet ook zichtbaar en merkbaar zijn in ons dagelijks handelen. Het zichtbaar en merkbaar maken van deze houding en gedrag is een belangrijke pijler van de organisatieontwikkeling. Een gezonde feedbackcultuur is hierbij een belangrijk onderdeel, en de directie en management zullen hier inspirerend het voorbeeld in zijn.

Bestuurlijk – Ambtelijk samenspel

Samenwerking tussen bestuur en organisatie is noodzakelijk. We zijn er voor elkaar en hebben elkaar nodig. Alleen samen kunnen wij een efficiënte en waardevolle bijdrage leveren voor onze samenleving.

Een goede samenwerking tussen bestuur en organisatie is noodzakelijk om efficiënt en daadkrachtig te kunnen opereren als lokale overheid. Natuurlijk hebben bestuur en organisatie beide een eigen rol, maar gezamenlijk behalen wij doelen en gezamenlijk werken wij voor onze samenleving.

Naast de noodzaak tot samenwerking maakt dit het dagelijkse werk ook leuk en waardevol. Het zit namelijk in ons om samen met anderen toe te werken naar doelen en resultaten.

Als we het hebben over samenwerken, dan spreken we over een intrinsiek gemotiveerde samenwerking. We willen elkaar opzoeken om het beste resultaat te bereiken. We zien elkaars sterktes en zwaktes en ondersteunen elkaar daar in en vullen elkaar aan. Dit betekent dat we voor elkaar door het vuur gaan, voor elkaar klaar staan in lastige dossiers en waarbij er onderling vertrouwen is.

Onderling vertrouwen is de fundering van een sterke samenwerking. Waar vertrouwen is kunnen mensen groeien, stevig invulling geven aan de individuele rol, tonen mensen meer eigenaarschap en werken doelmatiger aan de beoogde resultaten. Onderling vertrouwen en een goede samenwerking werkt op alle vlakken door, en is daarom een noodzaak voor een sterke en volwassen organisatie.

Goed werkgeverschap

Om de ambitie ‘een zelfstandige gemeente te blijven’ waar te maken is aantrekkelijk werkgeverschap noodzakelijk en zullen wij ons steeds aan moeten passen aan de trends in de arbeidsmarkt.

Aantrekkelijk werkgeverschap is noodzakelijk en wij zullen ons steeds aan moeten passen aan de trends in de arbeidsmarkt. Zo zien we dat de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers jonger is en dat medewerkers minder lang in Vught blijven werken. We zetten in op strategisch HR-beleid met de focus op binden, boeien en ontwikkelen. Onderdeel van dit beleid is een volledige kwalitatieve en kwantitatieve vlootinspectie, het inzetten op duurzame inzetbaarheid en het faciliteren van zelfstandig leren en ontwikkelen door onze medewerkers.

Slotwoord

Zoals gezegd, Vught is een unieke gemeente. Onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners zijn trots op deze gemeente en hebben daarom het (informele) recht om te kunnen bouwen op een bestuur en een gemeentelijke organisatie die dagelijks een zeer waardevolle bijdrage levert.

We hebben de ingrediënten om deze taak op te pakken. Daar kunnen, mogen en moeten wij trots op zijn. Met deze visie op de organisatie ben ik ervan overtuigd dat wij met elkaar verder aan deze organisatie kunnen bouwen waardoor we hardop kunnen zeggen dat wij de basis op orde hebben, dat we een stevige samenwerking hebben met ons bestuur, dat onze samenleving ons als een waardevolle en serieuze partner ervaart en dat wij oprecht trots kunnen zijn op het werk wat wij iedere dag weer leveren. Daarbij kunnen onze medewerkers leren en ontwikkelen, groeien in hun vak en daarmee een echte bijdrage leveren aan ons bestuur, onze organisatie en de Vughtse samenleving. Wij zijn “de mooiste en beste woongemeente van Brabant”, en met de visie “Vught Bouwt Verder!” blijven wij werken aan een organisatie die hierbij aansluit.

Wouter Keijzers
Gemeentesecretaris

*Wij komen iedere dag met een glimlach naar ons werk....
sluiten de dag met een trots gevoel af....
en doen in Vught wat er ook écht toe doet voor onze samenleving en ons bestuur!*