

WOUDENBERG IN VERBINDING: KOERS DOORONTWIKKELING ORGANISATIE 2020



1. Onze missie

Gemeente Woudenberg zet haar inwoners centraal en is een organisatie waarin inwoners zich herkennen. We werken op basis van vertrouwen in inwoners, bedrijven en professionals en verdienen vertrouwen door onze respectvolle werkwijze en goede dienstverlening. We zijn een slagvaardige organisatie.

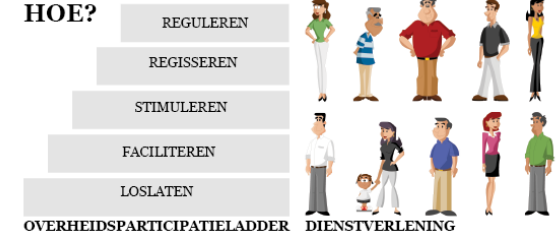
2. Waar staan we nu? Aan de vooravond van 8+ organisatie!

- Moderne werkomgeving
- Participatie samenleving meer centraal
- Toenemende samenwerking met ketenpartners
- Meer gericht op prestatie management, resultaatbewustzijn en projectmatig werken
- Met LEAN steeds meer focus op klantgerichtheid en processen
- Verbetering Dienstverlening; KCC handelt steeds meer vragen af, digitaal gaat voor persoonlijk contact.
- Zorggerelateerde vragen nemen toe.
- Medewerkers steeds meer aan het stuur van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

3. Waar willen we naar toe?

- Inwoners, hun netwerken en maatschappelijke vraagstukken zijn het uitgangspunt. Wij, als overheid, sluiten hierop aan.
- Onze dienstverlening is van kwalitatief hoog niveau, effectief en efficiënt.
- Medewerkers en teams worden optimaal gefaciliteerd, verantwoordelijkheid ligt laag.
- Prestaties verantwoorden en bijsturen (PDCA).
- Door ontwikkelen naar netwerk gemeente: 'die maximaal samenwerkt met inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties.

HOE?



4. Wat betekent dit voor de organisatie, voor het team en de medewerker?

Vaardigheden en competenties

- Samenwerken
- Creativiteit
- Flexibiliteit
- Sociale en culturele vaardigheden
- Digitale vaardigheden
- Kritisch denken
- Probleemoplossende vaardigheden

Cultuur

- Vertrouwen hebben (in burgers en hun netwerken, in organisaties, in onze eigen medewerkers en in teams).
- Optimaal benutten van kwaliteiten, kennis en competenties van medewerkers
- Ondersteunen en stimuleren van zelf organiserend vermogen in de samenleving én in onze organisatie.

Structuur

- Structuur is ondersteunend aan doorontwikkeling teams/medewerkers.



Kunnen eenden zwemmen? Iedereen kan met zelforganisatie omgaan ook al voelt dat misschien niet gelijk natuurlijk of comfortabel.

5. Wat zijn de succesfactoren?

- Sterkere strategiebepaling en beleidsthema's.
- Consequenter naleven van de missie en kernwaarden.
- Meer betrekken van en overlaten aan inwoners.
- Sterkere lokale toegang tot gemeentelijke dienstverlening.
- Betere kwaliteits-, contract- en risicomanagement.
- Resultaat bewuster werken en prestatie management.
- Betere aansturing van uitvoering (in- en extern) op prestaties.
- Tevreden medewerkers.

6. Wat gaan we doen?

- Samenwerken aan resultaat.
- Ontwikkelen centraal.
- Leiderschap medewerkers, teams en MT.
- De basis op orde.

7. Hoe monitoren we dit?

ACT: Leren en verbeteren.

PLAN: Beleid en strategie

DO: Medewerkers, MT, Processen, informatie, financiën.

CHECK: Waardering medewerkers/doelgroepen, resultaten.

