

Verbonden met het



Agenda

- Terugblik themasessie maart '24
- Programma organisatieontwikkeling
- Projecten: waar staan we?
- Vragen?

Terugblik

Themasessie maart 2024

- Context geschetst
- Organisatievisie
- Analyse
- Plan van Aanpak
- Uitgangspunten



Organisatievisie

Verbonden met het



“Met passie en plezier werken we voor onze inwoners en ondernemers. Wij zijn wendbaar, verbinden ‘binnen’ aan ‘buiten’ en maken duidelijke keuzes. Wij werken vanuit ons ambacht en benutten dit ten volle door samen te werken. En we doen dit in cadans, zodat wij een betrouwbare partner kunnen zijn.”



Eigenaarschap



Vertrouwen



Samenspel



Voortdurend leren & verbeteren

Programma organisatieontwikkeling

Uitgangspunten



Algemeen directeur als boegbeeld

- i. Algemeen Directeur treedt naar buiten als boegbeeld
- ii. Algemeen Directeur is eindverantwoordelijk
- iii. Algemeen Directeur ook opdrachtgever van 3/6 projecten



Directie in de lead, met eigen mensen in de lijn

- i. Directieleden als opdrachtgever van de projecten
- ii. Management als opdrachtnemer van de projecten (m.u.v. Aanpak dienstverlening)
- iii. Programmacoördinator vanuit de organisatie
- iv. P&O nauw verbonden aan organisatievraagstukken
- v. (Strategisch) communicatieadvies
- vi. Externe adviseur betrokken op expertise



Pragmatisch en realistisch

- i. Woerdense projectaanpak (projectmatig werken)
- ii. Projecten bepalen fasering in het projectplan
- iii. In het projectplan houden we rekening met beschikbare capaciteit
- iv. Themadagen met management als voortgangsinstrument



De stip op de horizon?

- i. Projecten dragen bij aan realiseren van de organisatievisie
- ii. De projecten zijn onderdeel van de strategie om de organisatieverandering teweeg te brengen



Rollende en ritmische planning

- i. 6-wekelijkse themadag organisatieontwikkeling
- ii. Rapporteren in de P&C-cyclus, zoals tertiaalrapportages
- iii. Communicatieplanning: bv. Kwartaalbijeenkomsten, terugkoppeling Teams
- iv. De projecten kennen eigen planningen → programma rapporteert



Integraal en organisatiebreed

- i. De projecten beogen een organisatiebreed effect
- ii. De organisatie gaat integraal werken → processen, teamplannen, organisatiestructuur

Analyse → Programma

In maart hadden we richting:

- analyse 'huidige' situatie (mede o.b.v. MTO)
- beschrijving van de gewenste situatie
- Eerste acties geformuleerd

Nu hebben we:

✓ Programma organisatieontwikkeling

Gericht op de visie, gewenste situatie en eerste acties

✓ Zes lopende projecten

Projectplannen, bemensing en voortgang

✓ Communicatiestrategie

Communicatiestrategie en leiderschapscommunicatie

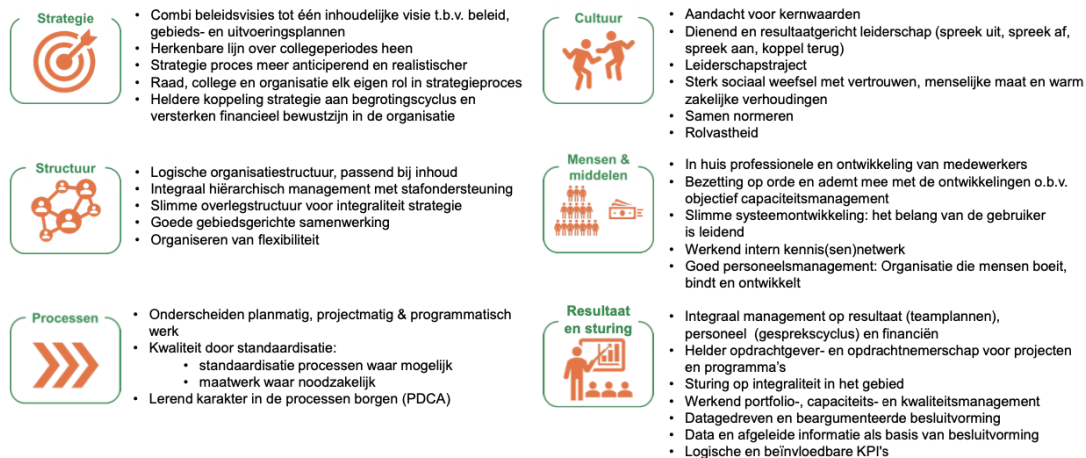
✓ Aansluiting op de P&C-cyclus

Voortgang via P&C → Directierapportage, P&C-producten

✓ Eerste voorzichtige resultaten

Grofstructuur, Bereikbaarheid via sprints, Portfoliomanagement en investeringen in balans, steeds meer procesbeschrijvingen

D. van analyse naar gewenste situatie



Projecten

Eerste acties organisatieontwikkeling (2/2)

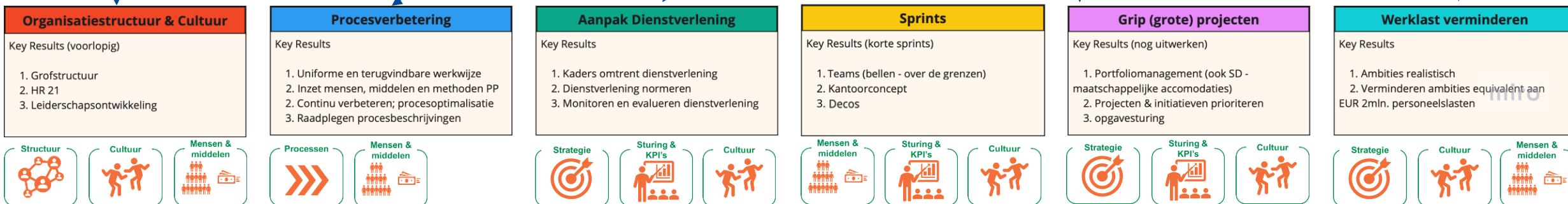
Aanvullende eerste acties om de organisatie te ontwikkelen zijn:

- **Herijking organisatiestructuur**
doel begin 2025: ontwerp logisch navolgbare organisatiestructuur gereed en geaccordeerd, invoering gestart
- **Herijken functiehuis (HR21)**
doel begin 2025: ontwerp eigentijds functiehuis gereed en invoering gestart (loopt samen op met organisatiestructuur)
- **Versterken relaties college, raad, griffie, organisatie**
doel begin 2025: betere onderlinge verstandhouding en begrip van rol(invulling)

Eerste acties organisatieontwikkeling (1/2)

De reeds in opgestarte acties om de organisatie te ontwikkelen zijn:

- **Huis op orde, met name procesverbeteringen en aanpak dienstverlening**
doel Processen begin 2025: VIC processen beschreven, kernprocessen dienstverlenende teams beschreven
doel Aanpak dienstverlening begin 2025: gedragen startnotitie en 0 meting huidige dienstverlening
- **Investerings in Balans**
doel begin 2025: investeringen teruggebracht naar realistisch niveau dat in verhouding staat tot het investeringsplafond
- **Portfoliomanagement**
doel begin 2025: overzicht op projectenportfolio Ruimte en Openbare Ruimte en start met verbeterde sturing, plan voor verbreding naar andere domeinen
- **Ambities realistisch**
doel begin 2025: verminderen van de werklust met minimaal € 2 miljoen om de balans tussen ambities en capaciteit te herstellen (inclusief de organisatieversterking)



Programma: Organisatieontwikkeling

Projecten



Organisatieontwikkeling

Organisatie & Cultuur	Procesverbetering	Aanpak dienstverlening	Sprints (bereikbaarheid)	Grip op projecten	Werklast verminderen
Doelen/resultaten 1. Organisatiestructuur 2. Herijken functie-waarderingen 3. Leiderschaps-ontwikkeling	Doelen/resultaten 1. Uniforme werkwijze. En documenteren van werkwijze 2. Inzet mensen, middelen en methodes 3. Raadplegen proces-beschrijvingen	Doelen/resultaten 1. Kaders vaststellen dienstverlening 2. Regels waaraan dienstverlening moet voldoen 3. Continu verbeteren van onze dienst-verlening	Doelen/resultaten 1. Teams (bellen over de grenzen) 2. Decos 3. Kantoorconcept	Doelen/resultaten 1. Portfoliomanagement 2. Prioriteren van projecten en initiatieven 3. Opgavesturing	Doelen/resultaten 1. Realistische ambities 2. Extra collega's aantrekken in bepaalde teams

Opdrachtgever: Martien Brander
Opdrachtnemer: Janneke Buur

Opdrachtgever: Martine Sonneveld
Opdrachtnemer: Jaap Pranger

Opdrachtgever: Saskia van Eck
Opdrachtnemer: Sanne vd Hoek

Opdrachtgever: Martien Brander
Opdrachtnemer: Ronald Morssink

Opdrachtgever: Wim Gort
Opdrachtnemer: Jessica Ratelland
Merijn Nijhuis

Opdrachtgever: Martien Brander
Opdrachtnemer: Erie Haak

Waarom?

Medewerkersbijeenkomst en dec '23 jan '24:

o.a. hoge werkdruk,
onheldere organisatie,
onvoldoende planmatig
werken, gebrek aan richting

Aanbevelingen MTO 2023:

o.a. aandacht voor
medewerkers en werkdruk,
zorg voor focus en visie
voor teams en organisatie,
borg zelfstandigheid

**Geen logische
organisatiestructuur:**
o.a. samenhangend werk
verdeeld over teams/
domeinen, onhelderheid
taakverdeling
bedrijfsvoering, beleid op
meerdere plekken

Collegewerkprogramma:

Bestuurlijke ambities en
organisatie capaciteit niet in
balans >>

Extra medewerkers
aannemen ambities omlaag

Focus en richting

We vormen domeinen naar **Ambacht**

Logische samenhangende taken voor buiten

In een **platte organisatie**

Zelfstandigheid en korte communicatielijnen

Met een passende **teamomvang**

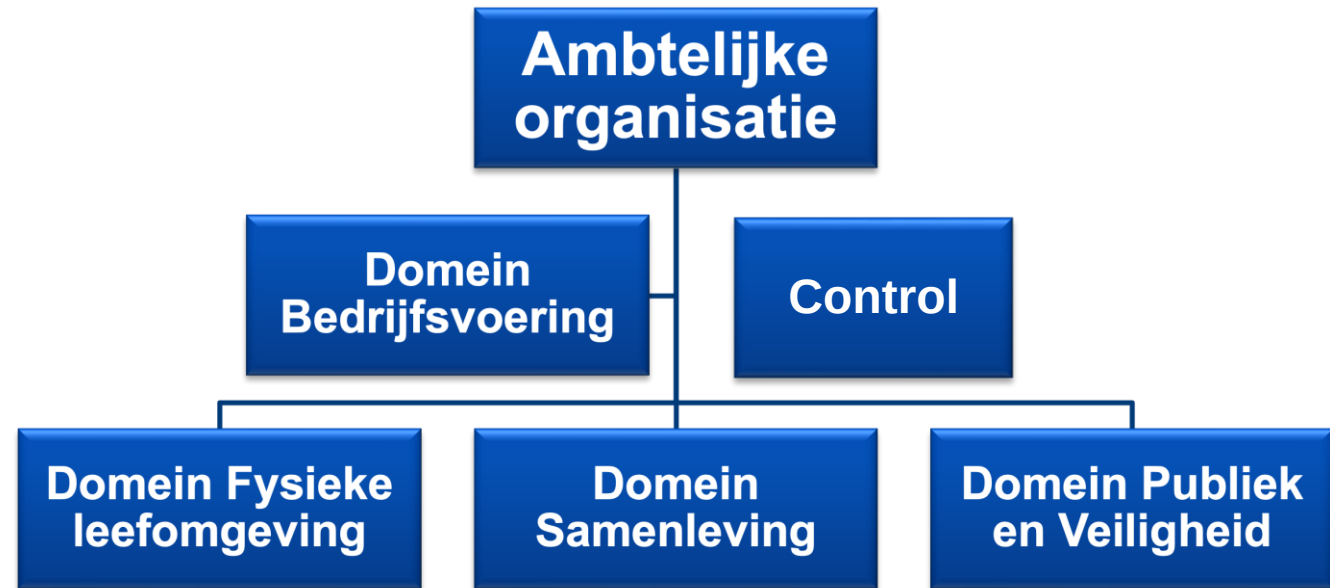
Aandacht van leidinggevendens borgen

En heldere **taken en verantwoordelijkheden**

Integraal management en versterking 3-lines

Geholpen door een **goede overlegstructuur.**

helpt focus, richting geven en planmatig werken



Projecten

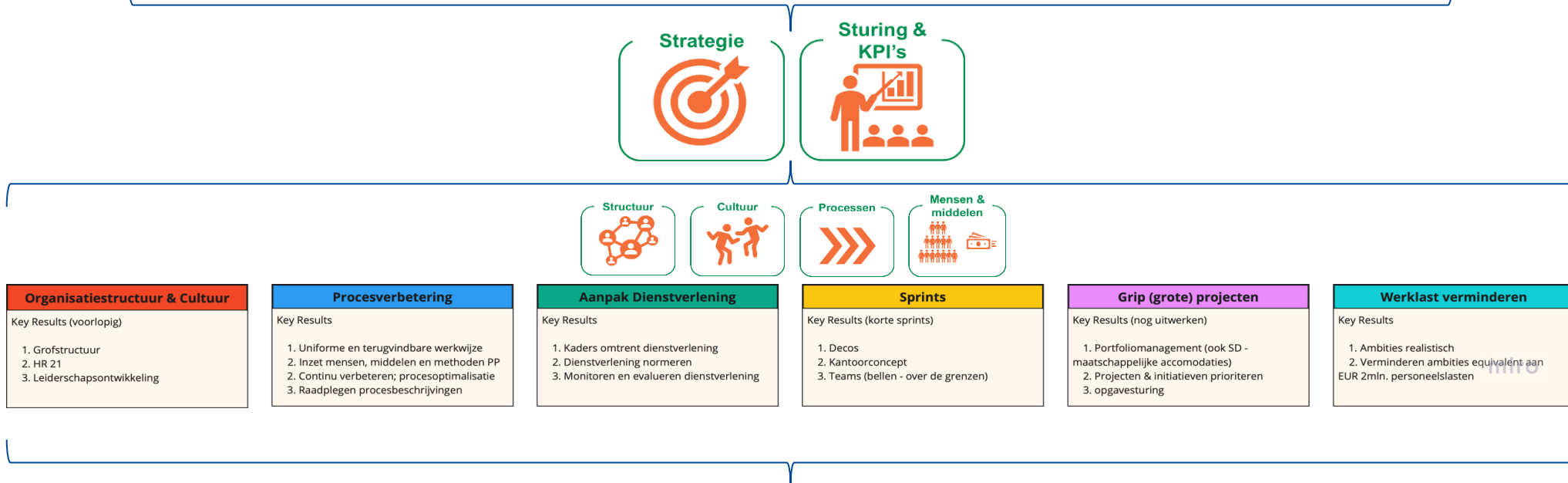


Organisatieontwikkeling					
Organisatie & Cultuur	Procesverbetering	Aanpak dienstverlening	Sprints (bereikbaarheid)	Grip op projecten	Werklast verminderen
Doelen/resultaten 1. Organisatiestructuur 2. Herijken functie-waarderingen 3. Leiderschaps-ontwikkeling	Doelen/resultaten 1. Uniforme werkwijze. En documenteren van werkwijze 2. Inzet mensen, middelen en methodes 3. Raadplegen proces-beschrijvingen	Doelen/resultaten 1. Kaders vaststellen dienstverlening 2. Regels waaraan dienstverlening moet voldoen 3. Continu verbeteren van onze dienst-verlening	Doelen/resultaten 1. Teams (bellen over de grenzen) 2. Decos 3. Kantoorconcept	Doelen/resultaten 1. Portfoliomanagement 2. Prioriteren van projecten en initiatieven 3. Opgavesturing	Doelen/resultaten 1. Realistische ambities 2. Extra collega's aantrekken in bepaalde teams
Opdrachtgever: Martien Brander Opdrachtnemer: Janneke Buur	Opdrachtgever: Martine Sonneveld Opdrachtnemer: Jaap Pranger	Opdrachtgever: Saskia van Eck Opdrachtnemer: Sanne vd Hoek	Opdrachtgever: Martien Brander Opdrachtnemer: Ronald Morssink	Opdrachtgever: Wim Gort Opdrachtnemer: Jessica Ratelland Merijn Nijhuis	Opdrachtgever: Martien Brander Opdrachtnemer: Erie Haak

Verbonden met het



“Met passie en plezier werken we voor onze inwoners en ondernemers. Wij zijn wendbaar, verbinden ‘binnen’ aan ‘buiten’ en maken duidelijke keuzes. Wij werken vanuit ons ambacht en benutten dit ten volle door samen te werken. En we doen dit in cadans, zodat wij een betrouwbare partner kunnen zijn.”



Programma: Organisatieontwikkeling

Einde