

Terug naar de Kern

TOELICHTING ORGANISATIESTRUCTUUR, TEAMCOACHES EN VERANDERAANPAK

TBV RAADSVORSTEL INVESTERING ORGANISATIEONTWIKKELING

8 JANUARI 2021



PROCES TOT NU

We zijn in september gestart met onze organisatieontwikkeling: Terug naar de Kern.

In de procesplaat hiernaast staat op hoofdlijnen de route die we afgelopen maanden hebben afgelegd.



VISIE EN POSITIONERING

**TERUG
NAAR DE
KERN**

ONTWIKKELING VISIE IN STAPPEN

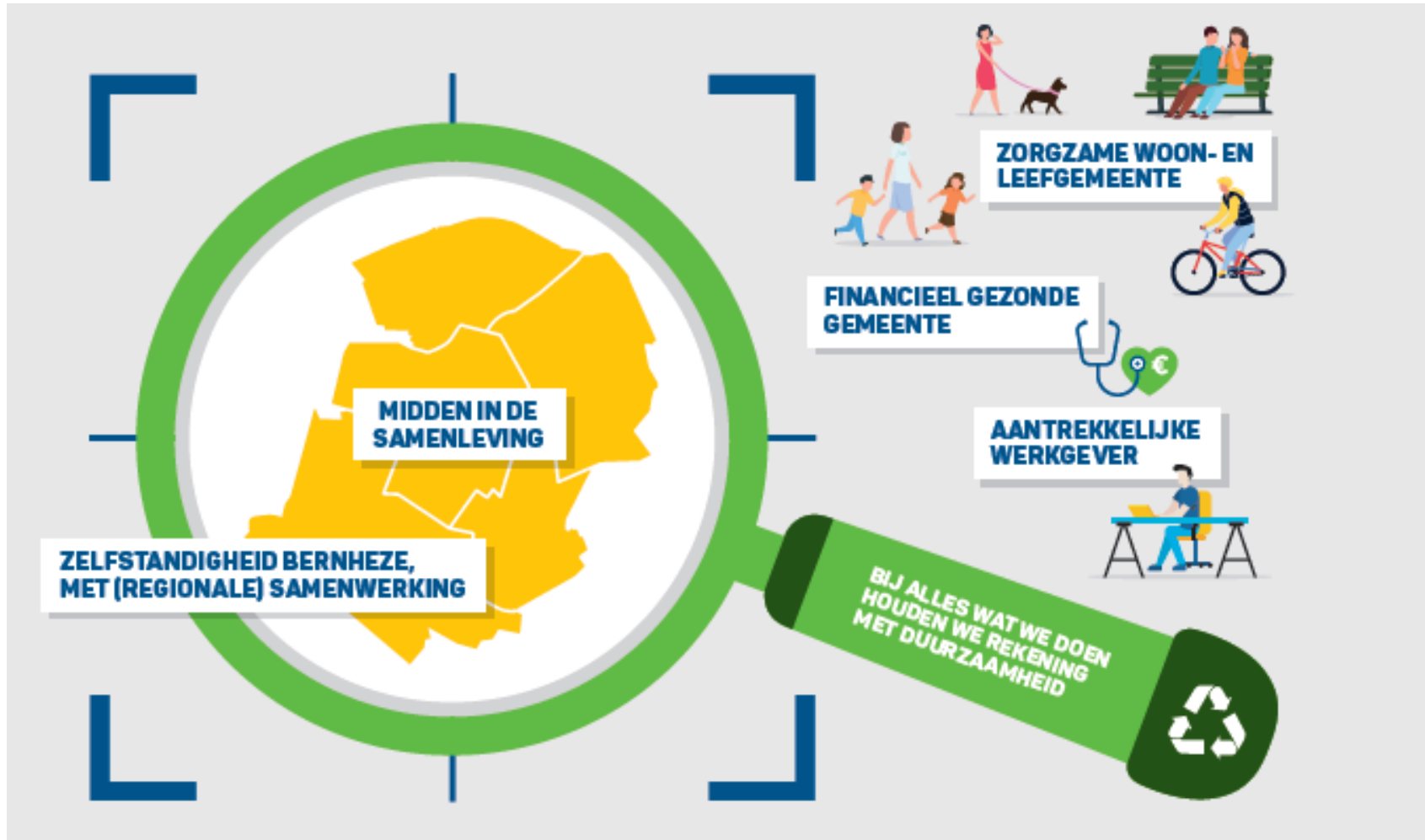
VAN BUITEN NAAR BINNEN



Visie op:	Centrale vraag:	
... de (lokale) buitenwereld	Wat gebeurt er in onze (relevante) omgeving?	
... dienstverlening	Welke rol en bijdrage moeten en willen wij leveren in/aan die wereld? Waar gaan we voor?	Positionering
... portfolio en doelen	Wat leveren we dan, en met wie? Wanneer doen we dat goed? (producten en diensten, samenwerkingspartners in de levering, eigen rol)	Afwegingskader
... de organisatie	Welke organisatie hebben we nodig om het goed te (blijven) doen? (cultuur en gedrag, infrastructuur – Arbeidsverdeling, HR, Technologie en werkplekken)	Ontwerpeisen organisatie
... verandering & ontwikkeling	Hoe gaan we die organisatie worden en blijven? (aandachtspunten, prioriteiten, aanpak)	Ontwerpeisen ontwikkeling

POSITIONERING BERNHEZE:

WELKE ROL ZIEN WE VOOR ONS ZELF ALS GEMEENTE?



HOOFDPUNTEN VISIE OP DIENSTVERLENING



- Inwoners en ondernemers staan centraal
- We bieden efficiënte dienstverlening van betrouwbare kwaliteit
- Onze dienstverlening is digitaal als het kan en we geven persoonlijke aandacht daar waar het nodig is
- We zijn sterk in samenwerken, zowel binnen onze organisatie als met andere partijen
- We zien nieuwe ontwikkelingen en kansen en passen ons met gemak hierop aan
- We zijn een goede werkgever waar talent graag wil werken

ORGANISATIE-SCHETS

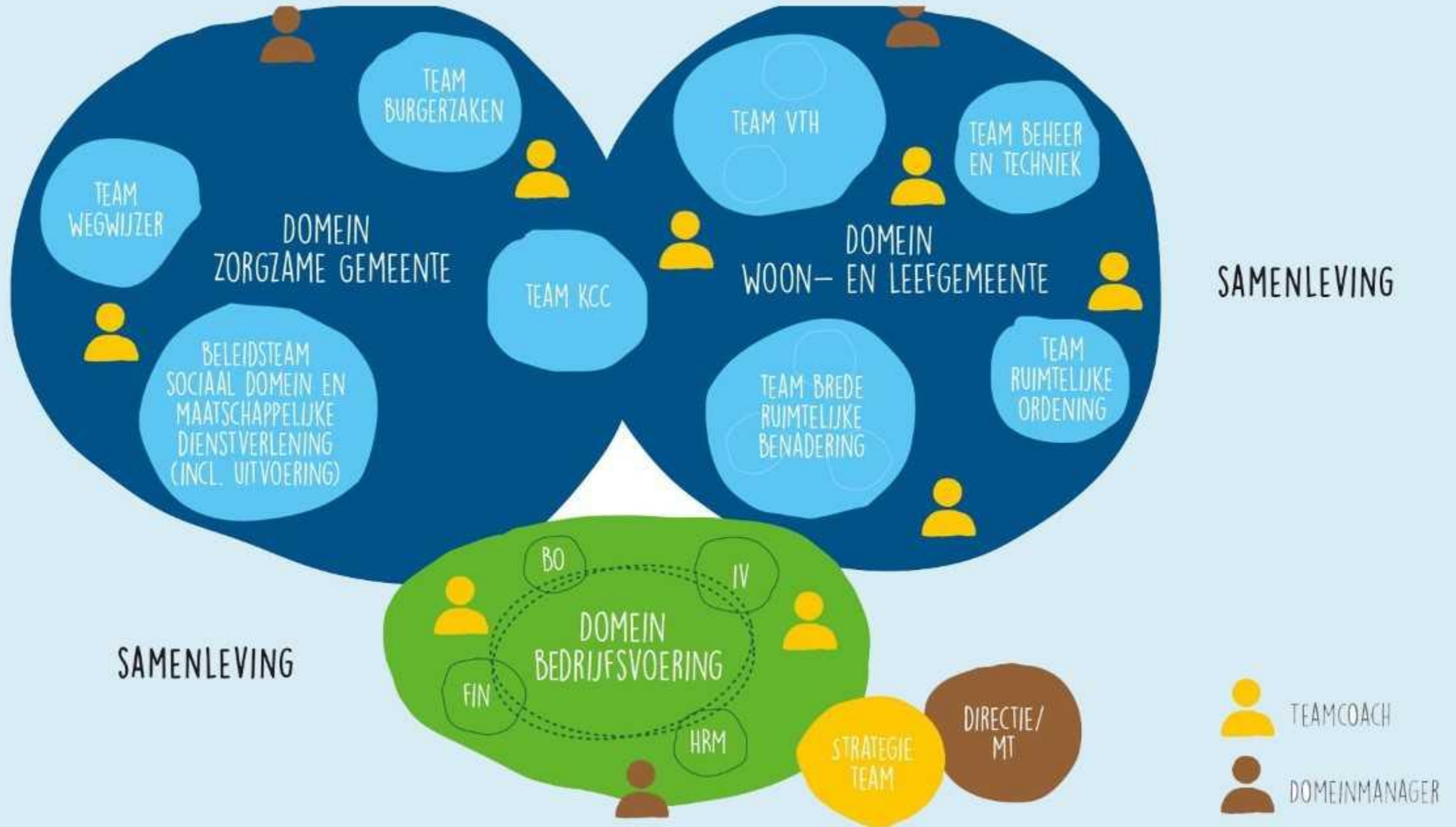
**TERUG
NAAR DE
KERN**

VISIE OP ORGANISATIE



- Verantwoordelijkheid laag in de organisatie
 - Sturing dichterbij en leiding geven over een kleinere groep mensen
 - Verandering van indeling domeinen
 - Aandacht in de structuur voor programmatisch en projectmatig werken
 - Beleid en uitvoering zoveel mogelijk bij elkaar houden
 - Meer persoonlijke aandacht en waardering
 - Meer aandacht voor de werving, inzet en ontwikkeling van talent
 - Optimalisering, digitalisering en automatisering van processen
 - Aanpassing fysieke werkomgeving en ondersteunende technologie
-

SCHETS TOEKOMSTIGE ORGANISATIESTRUCTUUR



TEAMCOACHES EN DOMEINMANAGERS



Teamcoach

- Coördineren van de operatie
- Lijnsturing en lijnverantwoordelijk: control op de prestatieafspraken, prioriteiten en werkzaamheden (individueel en team)
- Begeleiden van en sturen op de teamontwikkeling
- Een teamcoach stuurt 1 of 2 teams aan.
- Inhoudelijke affiniteit en expertise, gericht op coachen en sturen, niet op 'meewerken'

Domeinmanager

- Strategische doelbepaling en ontwikkeling organisatie breed
- Tactische domeinsturing
- Strategische regie op verbonden partijen
- Sturen teamcoaches aan
- Sturing geven aan organisatieontwikkeling: organisatie breed (vanuit MT) en voor het eigen domein

TEAMCOACHES EN TEAMS



2 Teamcoaches in domein zorgzame gemeente

- Team KCC & Team Burgerzaken
- Team Beleid sociaal domein en maatschappelijke dienstverlening & Team Wegwijzer

2 Teamcoaches in domein bedrijfsvoering

- Team Financiën & Team Bestuursondersteuning
- Team Informatievoorziening
(Team HRM staat komende tijd nog onder directe sturing van domeinmanager)

4 Teamcoaches in domein woon- en leefomgeving

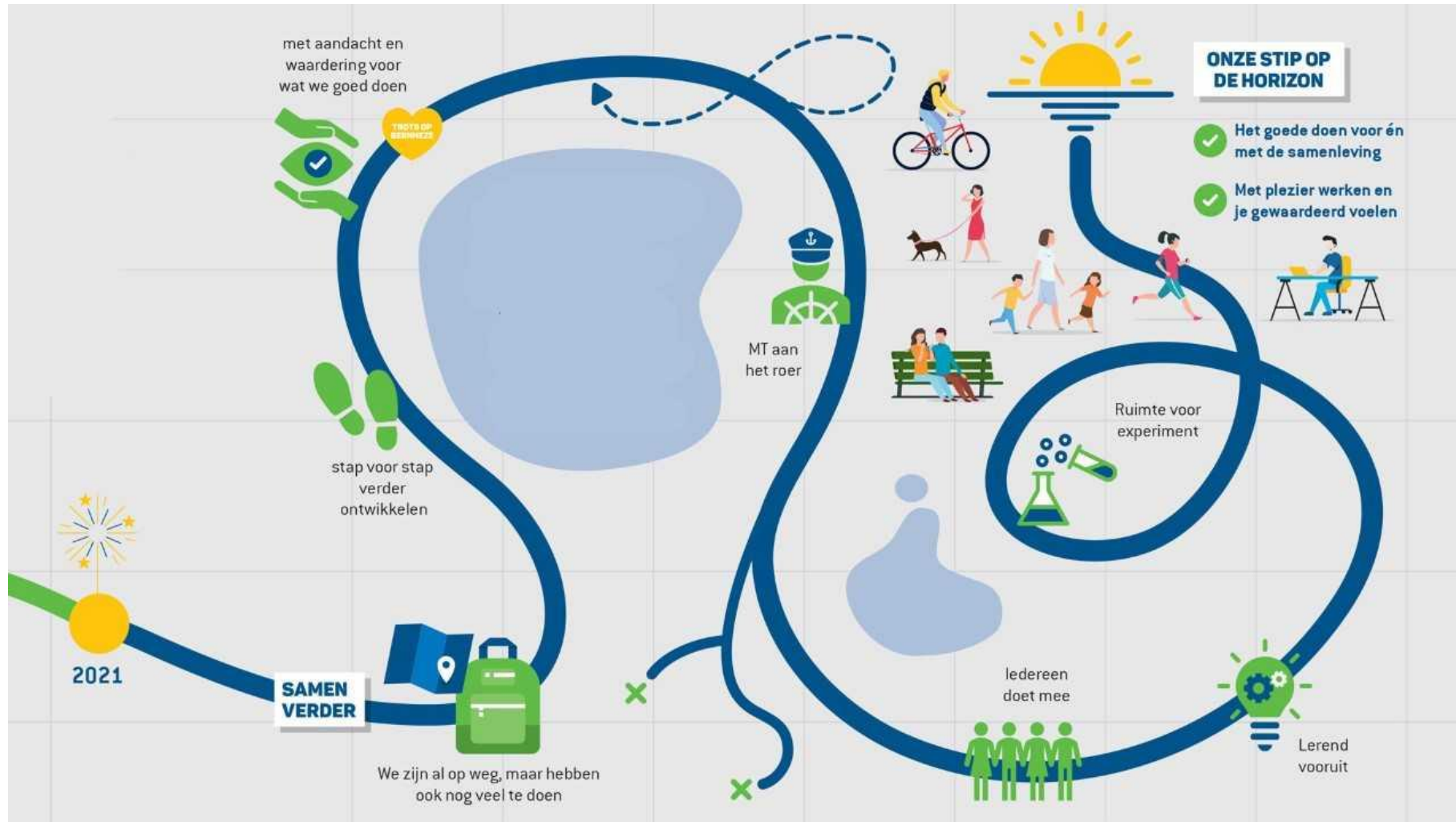
- Team Brede ruimtelijke benadering
- Team VTH
- Team Ruimtelijke ordening
- Team Beheer en Techniek



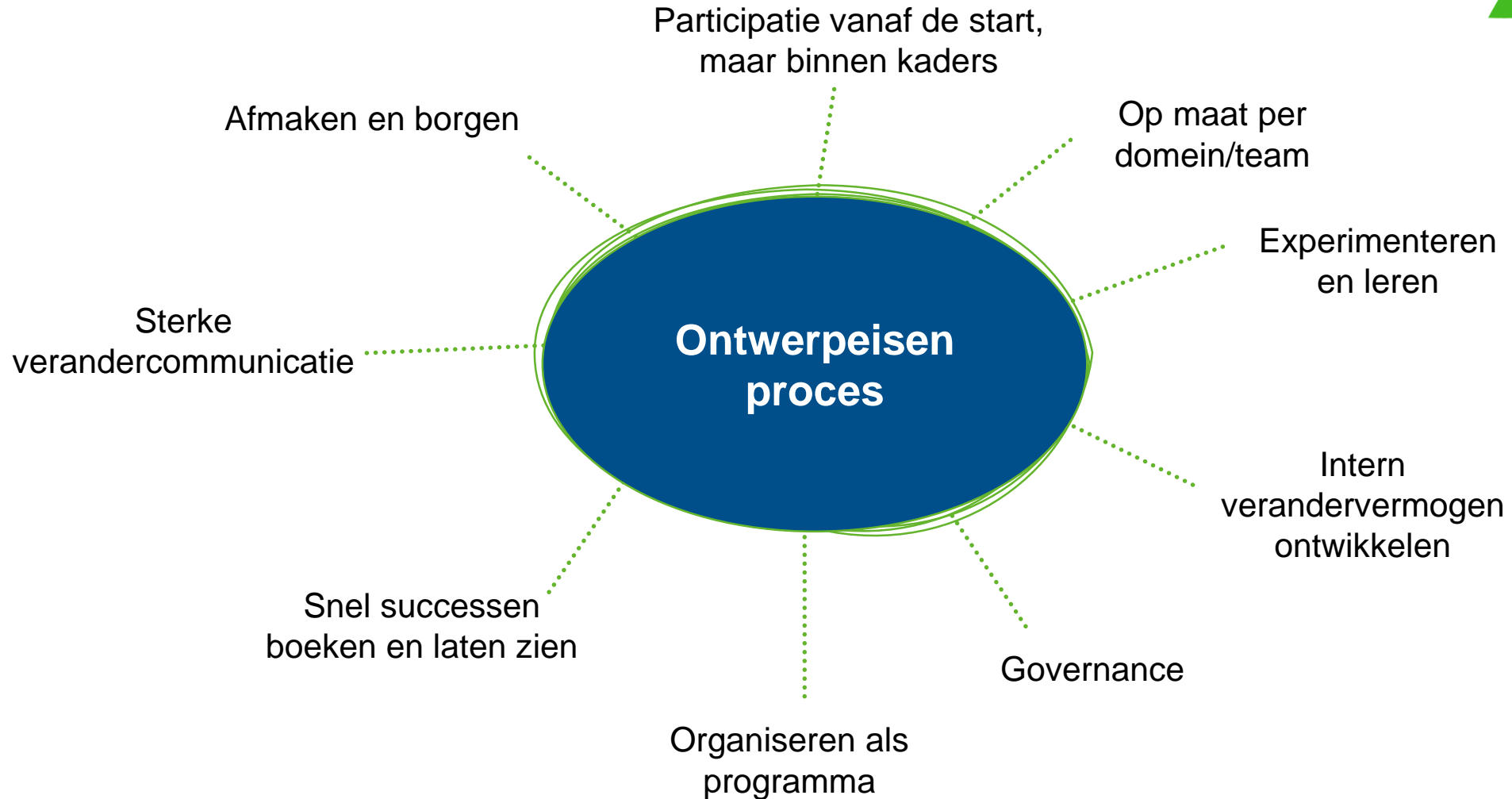
TOELICHTING OP VERANDERAANPAK: PROCES



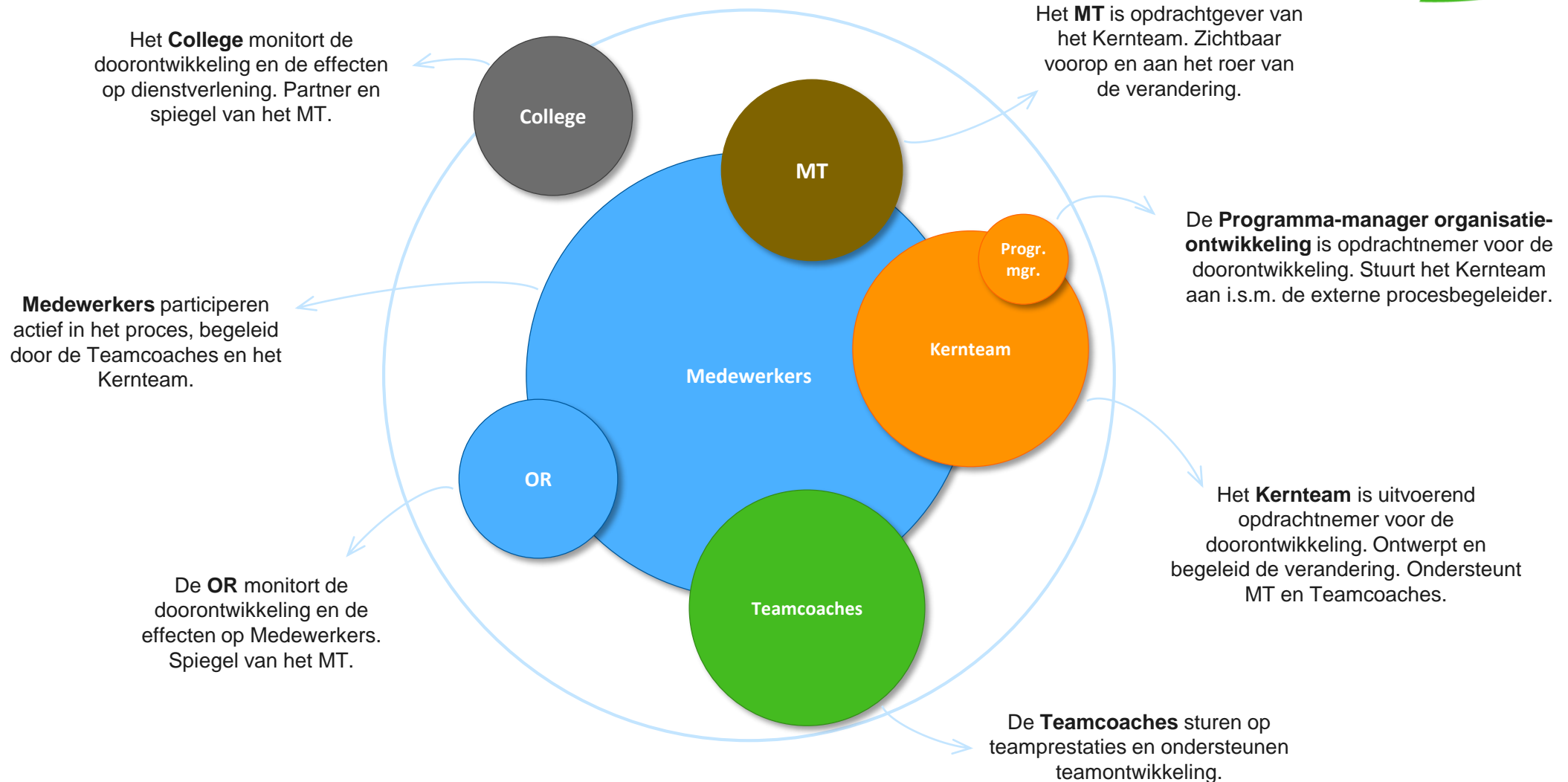
ROUTEKAART 2021



AANPAK DOORONTWIKKELING



INRICHTING VERANDERORGANISATIE



KERNTEAM

- Team dat de organisatie-doorontwikkeling gaat begeleiden, bestaande uit 8 personen
- Coördinatie en ondersteuning proces en organiseren veranderkracht, waaronder:
 - Mobiliseren van betrokkenheid van organisatie en medewerkers
 - Vergaren en delen van kennis en kunde op het gebied van organisatieontwikkeling zodat op termijn dit binnen de organisatie kan worden georganiseerd
 - Organiseren van sessies en workshops: Met medewerkers, organisatie breed of per domein, over in- en externe ontwikkelingen, uitwisselen best practices: Leren, evalueren, inspireren op diverse terreinen die de ontwikkelingen van de organisatie boosten
 - Bijdragen aan de verandering van de cultuur en ongeschreven regels binnen de gemeente Bernheze, met het oog op de wenswaarden
 - Communiceren van resultaten en voortgang i.s.m. programmateam en teamcoaches
 - Ondersteunen van teams en teamcoaches bij het detailontwerp van de teamstructuur
 - Ondersteunen van teamcoaches in hun teambegeleiding



**TERUG
NAAR DE
KERN**