

DE VITALE ORGANISATIE VAN DE GEMEENTE LOON OP ZAND 2.0

01-01-2024

De gemeente Loon op Zand
is een **vitale** organisatie waarin we
resultaatgericht
met elkaar **samenwerken** om onze
dienstverlening
aan inwoners en ondernemers voor nu en
in de toekomst centraal te stellen.

Dit vraagt om een verbindende structuur, dienend leiderschap, verantwoordelijkheid nemen en het waarderen en stimuleren van ieders ontwikkeling om de optimale toegevoegde waarde te leveren vanuit eigen talenten.

Vijf pijlers voor een vitale organisatie

- | | | |
|----|---|--|
| 1. |  | Elke medewerker en leidinggevende werkt en ontwikkelt zichzelf vanuit een optimale Baarda-FIT. |
| 2. |  | De Baarda methodiek is verankerd in het HR-beleid. |
| 3. |  | De Vitale Organisatiestructuur 2.0 (de domeinstructuur) versterkt de verbinding in de praktijk. |
| 4. |  | Leidinggevendens reiken de heldere richting en kaders aan waarbinnen elke medewerker optimaal kan presteren, samenwerken en leren. |
| 5. |  | We ontwikkelen onze houding en vaardigheden die nodig zijn om de vitale organisatie 2.0 gezamenlijk te realiseren. |

Toelichting per pijler



1. Elke medewerker en leidinggevende werkt en ontwikkelt zichzelf vanuit een optimale Baarda-FIT.

We zien dat niet altijd de juiste medewerker op de juiste plek zit. Daarom bereiken we niet altijd de optimale resultaten in de dienstverlening richting onze inwoners, ondernemers of collega's. We overvragen of ondervragen mensen en benutten alle aanwezige talenten niet optimaal.

Daarom gaan we werken met een andere systematiek voor het inzetten van medewerkers op de juiste functie op basis van hun talenten. We hebben hierbij gekozen voor model Baarda.

Iedereen werkt actief aan de eigen Baarda-FIT tussen functie en talentniveau. Zodat resultaten op het gewenste niveau van dienstverlening worden geleverd en verdere ontwikkeling op een gezonde manier vorm krijgt, zowel voor de dag van vandaag als voor de dag van overmorgen.



2. De Baarda methodiek is verankerd in het HR-beleid.

Baarda stelt elk individueel prestatie- en ontwikkelniveau vanuit ieders talent centraal. Daar moeten we onze HR-instrumenten op aanpassen omdat we Baarda anders niet kunnen borgen in de praktijk. Het huidige HR-beleid sluit onvoldoende aan bij de systematiek van Baarda. Het HR-beleid moet vanuit de Baarda methodiek gericht zijn op het aantrekken en boeien van medewerkers door hen te waarderen en te stimuleren in een goede FIT tussen functie en talenten, voor nu en in de toekomst.

Deze Baarda-methodiek is integraal verankerd: van de arbeidsmarktcommunicatie, werving & selectie en inwerkprogramma tot aan het bespreken van individuele prestaties en het stimuleren van een leven lang leren.



3. De Vitale Organisatiestructuur 2.0 versterkt de verbinding in de praktijk.

De verschillende clusters functioneerden te veel als eilandjes waarin de behoefte van de klant (extern en intern) onvoldoende centraal stond. Er was onvoldoende leidinggevende aandacht voor ieders samenwerking, prestatie, welzijn en ontwikkeling. Er waren teveel verschillende prestatieniveaus in eenzelfde functie of team ondergebracht. We kenden een structuur met veel verschillende afdelingen, een grote span of control voor leidinggevendenden, teveel rolvermenging tussen opdrachtgever- / opdrachtnemerschap en de verschillende verantwoordelijkheden op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

In de nieuwe domeinstructuur werken we vanuit onze visie 'de klant centraal' integraal samen aan het realiseren van de doelstellingen voor onze inwoners, ondernemers en collega's. We bewaken een gedegen en zuivere rolverdeling in leidinggevende verantwoordelijkheden en opdrachtnemer-/ opdrachtgeverschap. We organiseren een vitale gelaagdheid in de teams op het gewenste niveau van toegevoegde waarde. We werken multidisciplinair samen, zowel in het domein als domein overstijgend.



4. Leidinggevendenden reiken de heldere richting en kaders aan waarbinnen elke medewerker optimaal kan presteren, samenwerken en leren.

Leidinggevende verantwoordelijkheden werden verschillend ingevuld vanuit verschillende soorten functies. Individueel presteren en ontwikkeling, onderlinge samenwerking binnen teams en binnen de totale organisatie was onvoldoende speerpunt als verantwoordelijkheden van leidinggevendenden.

We hadden te weinig leidinggevende functies met een HR-component om voldoende aandacht te geven aan het gezond presteren en ontwikkelen van elke medewerker. Er waren geen duidelijke verantwoordelijkheden van leidinggevendenden. Er waren geen eenduidige leidinggevende functies.

In de nieuwe structuur zijn de Domeinmanagers en Teamleiders aan boord. Zij fungeren als vaandeldragers van onze cultuur. Zij stimuleren prestaties en ontwikkeling van alle teamleden en realiseren onderlinge samenwerking, zowel in het eigen team als binnen de organisatie als geheel. Zij beschikken over de houding en vaardigheden die de organisatie nodig heeft in deze fase van organisatieontwikkeling.



5. We ontwikkelen onze houding en vaardigheden die nodig zijn om de vitale organisatie 2.0 gezamenlijk te realiseren.

Er wordt binnen de organisatie onvoldoende eigenaarschap genomen voor het resultaatgericht samengewerkt en we spreken elkaar hier te weinig op aan. Medewerkers en leidinggevenden beschikken niet altijd over de belangrijke attitude en vaardigheden om resultaatgericht samen te werken en elkaar hier constructief op aan te spreken. Dit zijn noodzakelijke voorwaarden om iedereen zijn verantwoordelijkheid te laten nemen.

Vanuit de principes Luisteren, Open, Leren, moeten medewerkers en leidinggevenden een houding ontwikkelen van eigenaarschap en vaardigheden in feedback vragen en geven, SMART werken, multidisciplinair samenwerken en resultaatgericht adviseren.