

# Samen slimmer!



De koers voor de komende jaren

Landsmeer, januari 2021

## Wat is het belangrijkste om te weten? (samenvatting)

Onze kernwaarde is 'Samen'. Goed persoonlijk contact met elkaar en inwoners is ons veel waard. We zijn aantrekkelijk werkgever door veel zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en variatie. Bij ons kun je je ontwikkelen tot een allrounder. Als vanzelf dienen wij de Landsmeeders, Ilpers en Purmerlanders. Ook wij moeten echter door krapte keuzes maken. De komende jaren zullen wij meer 'Nee' moeten gaan zeggen. Dit doen we bewust en kiezen op sommige onderwerpen voor een pas op de plaats, bijvoorbeeld in de regio als we daardoor in andere overleggen en in onze dienstverlening beter kunnen presteren. Focus helpt.

## Waarom deze visie?

Omdat:

- de wereld verandert en we anders werken dan jaren geleden,
- het delen van het beeld van wat we willen bereiken ons samen verder helpt,
- er belangrijke ontwikkelingen zijn die ons raken in ons dagelijks werk,
- we er willen zijn voor Landsmeeders, Ilpers en Purmerlanders,
- we met elkaar ontspannen en met plezier willen werken,
- we weten dat we de komende jaren zelfstandig blijven,
- we keuzes moeten en willen maken,
- we gezamenlijk één willen zijn,
- een koers helpt.

Daarom nu deze organisatievisie.

## Wat is het proces en wat zijn de uitgangspunten?

De visie is gemaakt door en is bedoeld voor de medewerkers, het management en de directie. Deze organisatievisie laat zien waar we sterk in zijn en welke ambitie we hebben. De visie helpt keuzes te maken, koers te houden en is zichtbaar in het dagelijks werk.

### *Uitgangspunten organisatievisie*

- Ambitueus en realistisch: De maximaal haalbare ambities binnen de grenzen die we hebben.
- Toepasbaar en uitvoerbaar: De ambitie kan vertaald worden naar het dagelijks werk en beleid.
- Passend bij ons: Medewerkers herkennen zich er in.

## Waar staan we voor anno 2020/2021?

We zijn nu vooral aanpakkers: we doen het gewoon! We kunnen snel schakelen en ons goed aanpassen aan nieuwe omstandigheden. We zetten ons samen in voor de inwoners van Landsmeer. We zijn betrokken bij elkaar. We doen de dingen op onze eigen manier en spreken ons ook uit, bijvoorbeeld in de regio. We zijn:

- **Pragmatisch**
- **Betrokken**
- **Zelfbewust**

Op de volgende pagina vind je een schets van de organisatie anno 2020/2021.



### Waar staan we voor in de toekomst? Samen slimmer!

De komende jaren zijn er veel ontwikkelingen die ons beïnvloeden (zie bijlage 1). Hoe de toekomst er ook uit ziet, we zijn en blijven goed in samenwerken en willen graag moeite doen voor de ander. Tegelijkertijd is het de komende jaren nodig dat we keuzes maken, focus aanbrengen op wat moet en de 'crisis is kans'-gedachte omarmen. Onze kracht als doeners behouden en nog slimmer werken: Samen slimmer!

*Samen* krijgen we voor de gemeenschap veel voor elkaar. We luisteren naar elkaar en staan open voor ideeën van anderen. Zo kunnen we meer bereiken. We geloven in de kracht van het samen doen. Er is veel kennis, kwaliteit en ervaring in onze gemeente. Deze benutten we door collega's binnen en buiten onze organisatie op te zoeken. Spanningspunt hierbij is de beschikbare tijd: 'alleen ben je sneller, samen kom je verder'. Vanwege de beschikbare tijd wonen we sommige overleggen (in de regio) niet bij en dat geven we van tevoren aan.

We hebben op financieel gebied de komende jaren genoeg uitdagingen. We gaan er dan ook voor om goed overzicht te houden. Met een goed overzicht van de belangrijkste onderwerpen kunnen we grip houden op de middelen. Ook helpt een goed overzicht ons om bewust keuzes te maken. Het is fijn als keuzes uitlegbaar zijn en bewust genomen worden. Onderdeel hiervan is ook het inzetten op doelgericht en planmatig werken. Dit werkt meer ontspannen en gestructureerd werken in de hand.

Wij zijn *slimme* doeners. We behalen concrete resultaten. We maken keuzes, omdat we ons realiseren dat we niet alles kunnen wat we zouden willen. We combineren de kracht van het doen met de rust om eerst na te denken en de vraag te stellen 'Doe ik dit zelf, samen, niet of kan iemand anders dit doen?'. Wat we doen, doen we goed. Wat niet kan, leggen we uit. We ontwikkelen ons door continu te verbeteren. In kleine stapjes de goede kant op. Om koers te houden, kijken we af en toe achterom en dan weer vooruit.

Wij zijn een aantrekkelijke werkgever door veel zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en variatie. Ook kenmerkend is de goede sfeer en natuurlijk de gezellige collega's. Nieuwe collega's ontvangen wij met open armen. De lijnen zijn kort en het werk gevarieerd. Nieuwe collega's kunnen snel eigen verantwoordelijkheden krijgen en leren door het in praktijk te doen. Zelfstandig en samen.

Door elke dag de kleine dingen aan te pakken, ontwikkelen we onszelf, elkaar en onze werkwijze continu. We vinden het belangrijk om door te leren en te doen ons doel te bereiken. We zijn een ideale leerschool om gemeenteland te leren kennen. We zijn bereid om onze kennis en energie te geven en ervaring te delen.

Hieronder een impressie van hoe de organisatie zal zijn in 2024:



In de bovenstaande schets kun je dikgedrukte woorden vinden. Dit zijn de aspecten waar we verandering in willen aanbrengen ten opzichte van de huidige situatie. In de afbeelding kun je ook onze ontwikkelboom vinden. Deze staat ook op de voorpagina van de visie. Deze boom, volledig in Landsmeerse stijl met huisjes, landschap en zwanen, staat symbool voor onze organisatie. Wij vormen de organisatie met elkaar. We groeien en ontwikkelen. De medewerkers plukken de vruchten van het werken in Landsmeer door wegwijz te raken in gemeenteland, uitdagingen te hebben en geschoold te raken in de volle breedte van het vakgebied. De gemeente plukt de vruchten van de inzet van de medewerkers. De medewerkers leggen spreekwoordelijke puzzels om (complexe) problemen op te lossen, doen hun werk met daadkracht en hebben ideeën die ten goede komen voor de Landsmeeders, Ilpers en Purmerlanders. Af en toe voeren we een experiment(je) uit om te kijken of we onze dienstverlening kunnen verbeteren.

### Waar gaan we voor?

Onze missie is Samen slimmer! Hier geven we invulling aan door de volgende waarden uit te dragen. De komende jaren zal de ambitie die hieronder wordt verwoord continu op gespannen voet staan met de beperkte mogelijkheden. Desalniettemin hebben wij een beeld van waar we naar toe willen groeien en het helpt om daar focus op te houden.

#### 1. *Goed werkgeverschap: kansen bieden*

- We selecteren op een open houding en de bereidheid om te ontwikkelen en slimmer te werken. Omdat we veel samen werken, zijn netwerkvaardigheden essentieel. De ruimte voor ontwikkeling is in financiële zin beperkt, deze kan vooral gevonden worden in veel zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en een grote variatie in het werk.

- Creativiteit en eigen inbreng worden gewaardeerd en medewerkers krijgen tijd en ruimte om fouten te maken, te herstellen, te leren en te ontwikkelen.
- We zijn trots op onze ervaren medewerkers en willen hen ruimte geven om ontspannen en met plezier te blijven presteren.
- Medewerkers krijgen veel verantwoordelijkheid, kunnen zowel zelfstandig werken als samen werken, zijn betrokken- en gaan voor resultaat. Speerpunt is het (leren) aangeven van grenzen en het voorleggen van keuzes door medewerkers en management.

## 2. *Nieuwe collega's*

We koppelen nieuwe medewerkers aan een buddy. Ervaren medewerkers krijgen zo de kans om hun kennis en ervaring te delen, om nieuwe medewerkers wegwijs te maken binnen de organisatie en organisatiecultuur, te coachen en geïnspireerd te raken door de nieuwe kennis. Zo zorgen we dat iedereen zich snel thuis voelt bij ons. De komende jaren verwachten we meer te maken krijgen met nieuwe medewerkers die onervaren zijn qua werkervaring ofwel gemeentelijke ervaring. Mensen die wij wegwijs maken in gemeenteland als een soort van opleidingsinstituut.

Wij onderscheiden ons door de Landsmeerse aanpak:

- In de eerste periode nemen we de nieuwe medewerker bij de hand en doen we alles samen.
- Vervolgens gaat de nieuwe medewerker zelf aan de slag en zijn wij back-up.
- Daarna werkt de nieuwe medewerker volledig zelfstandig.
- We kijken desgewenst (samen) naar nieuwe ontwikkelkansen voor de medewerker.

Belangrijke voorwaarde voor de Landsmeerse aanpak is dat er een goede mix blijft bestaan tussen ervaren en onervaren medewerkers.

## 3. *Leiderschap*

- Het management is een team, werkt goed samen en vult elkaar aan op de verschillen.
- Managers stimuleren medewerkers om zich te ontwikkelen en geven het goede voorbeeld.
- Zij hebben aandacht voor 'vaste kern' én voor nieuwe medewerkers.
- In de visie op tijd- en plaatsonafhankelijk werken laten we zien hoe het leiderschap op afstand eruit ziet.
- Planmatig- of projectmatig werken wordt gestimuleerd door het management.
- In het managementoverleg worden grenzen gesteld, een kritische houding aangenomen en focus aangebracht.
- Regelmatig wordt het organiseren van het werk (o.a. welke organisatiemodel) bekeken en indien nodig bijgeschaafd.

## Wat gaat wanneer gebeuren?

Voor de vertaling naar concrete plannen kunnen sessies worden gehouden. In de eerste organisatievisie sessies zijn al ideeën geuit. De volledige lijst is als bijlage 2 te vinden. De thema's die we willen oppakken oftewel de focus die we willen aanbrengen komt voort uit onze slogan: Samen slimmer! Een aantal concrete acties die als eerste uitwerking gedaan kunnen worden zijn:

1. Samen : teamoverstijgende knelpunten aanpakken met behulp van 'olimens'
2. Slimmer: bewust kiezen, in ieder geval bij (strategische) positie en overleggen in de regio
3. Doen: plan/projectmatige aanpak (spoed)opdrachten raad/bestuur/overig
4. Goed: leidinggevend en als filter naar bestuur/helpt werk reguleren