

Afdeling	: DT	B&W-voorstel:
Naam opsteller voorstel	: Myriam Meertens (0495-575510)	DJ-1564747
Portefeuillehouder	: drs. P.P.H. (Paul) Sterk	Zaaknummer: 1564741
		Publicatie: Openbaar

### Onderwerp

Organisatievisie "Met hoofd en hart voor Weert; samen op koers".

### Voorstel

In te stemmen met de organisatievisie "Met hoofd en hart voor Weert; samen op koers".

### Inleiding

In voorgaande jaren is met het organisatie-ontwikkeltraject Weert in Dynamiek (WinD) geïnvesteerd in het ontwikkelen van de organisatie en medewerkers. De afgelopen tijd bleek (en dat kwam ook naar voren in het laatste medewerkersonderzoek in 2019, dat er in de organisatie behoefte is aan een (herijking van de bestaande) visie die richting geeft aan onze rol en positie en aan ons doen en laten binnen de maatschappelijke veranderingen. Deze organisatievisie geeft invulling aan deze organisatiebehoefte.

### Beoogd effect/doel

Richting geven aan de ontwikkeling van de organisatie aansluitend op de maatschappelijke ontwikkelingen.

### Argumenten

In het algemeen kan gesteld worden dat betrokken voelen bij de koers en de doelen van de organisatie een van de sterkste motivatoren is voor medewerkers. Zoals uit de inleiding al blijkt, was die behoefte aan een visie er ook heel concreet in onze organisatie.

De strategische visie is het startpunt geweest voor het opstellen van een organisatievisie. Met de strategische visie en de 5 inhoudelijke waarden die daarin zijn beschreven, is de richting voor de ontwikkeling van Weert bepaald die ook leidend is voor de ontwikkeling van de organisatie. De organisatievisie sluit daar op aan.

Weert, 19 januari 2022	S		B	W	W	W	W	W
	MM		RV	MvdH	TG	WvE	PS	HvdL
		akkoord						
		bespreken						
Soort besluit: Besluit college								

#### In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord  
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder  
 Anders, nl.:
- Niet akkoord  
 Gewijzigde versie

Beslissing d.d.: 25 januari 2022

Nummer: 18

De secretaris,

De voorliggende organisatievisie bouwt tevens verder op WinD. WinD was opgezet als programma met een bijbehorend budget. Het heeft de organisatie veel gebracht. Er is positieve energie vrijgekomen. Er is op ingezet om talenten van medewerkers centraal te stellen en die te matchen met de opgaves waar we voor staan. In een kompas is uitgedrukt waarop de organisatie zich zou moeten ontwikkelen: "ik" en "samen" als ook "bewegen" en "betrouwbaar" waren de ontwikkelassen.

In bijgaande organisatievisie gaan we er van uit dat organisatieontwikkeling een permanent en organisch proces is. Zeker nu gemeenten in hoog tempo te maken krijgen met maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen in wetgeving, blijven we doorlopend ontwikkelen. Dit doen we door jaarlijks stil te staan bij wat het meest nodig is. Het eerste deel van de organisatievisie gaat vooral over de koers van de organisatie, de strategie (missie, visie, kernwaarden en rode draad). In het tweede deel wordt uitgewerkt hoe we dat op hoofdlijnen willen bereiken.

Er wordt gevraagd om in te stemmen met de organisatievisie. Dat past beter bij het tot nu toe doorlopen traject en bij wat beoogd is bij het vervolg. We willen graag met de organisatie 'in gesprek' over het document en ophalen hoe dit in de organisatie wordt beleefd. Ook de OR zal nog om een formele reactie worden gevraagd.

In een later stadium kan het college de organisatievisie dan vaststellen. Ons voorstel is om dat te laten doen door het volgende college en de visie ook te gebruiken voor het startprogramma van het nieuwe college.

### **Kanttekeningen en risico's**

De grootste uitdaging ligt in het overbrengen, aan laten haken, mee laten doen van medewerkers. In deze coronatijden zullen we daarin creatief moeten zijn en regelmatig moeten polsen wat medewerkers nodig hebben.

### **Financiële, personele en juridische gevolgen**

De organisatievisie heeft geen personele of juridische gevolgen. We zullen het vervolg op de visie op zo natuurlijk mogelijke momenten plaats laten vinden en de personele belasting monitoren. We zetten in op een energie boost in de organisatie.

In de afgelopen coronajaren zijn we zuinig geweest met de inzet van de WinD-middelen voor organisatieontwikkeling; noodgedwongen zijn o.a. trainingen en cursussen doorgeschoven. Dat betekent dat eventuele kosten die gemaakt worden voor het traject, gedekt kunnen worden uit het restant WinD-budget 2022 (het budget is immers ook bedoeld voor organisatieontwikkeling). Daarnaast gebruiken we opleidingsmiddelen om nieuwe opleidingen en trainingen aan te bieden die organisatie breed wenselijk zijn in het kader van de organisatievisie.

### **Duurzaamheid**

Niet van toepassing.

### **Uitvoering/evaluatie**

De doorwerking van de organisatievisie zal langs diverse sporen lopen. Enerzijds wordt de organisatie geïnformeerd en in beweging gebracht over de visie zelf (zie ook communicatie/participatie). Anderzijds zullen diverse instrumenten en al lopende trajecten aansluiten op en onderdeel worden van het ontwikkeltraject (denk aan sturen op effecten, projectmatig werken, omgevingsanalyses in het kader van participatie, dienstverleningsbeleid, leiderschapstraject, het strategisch opleidingsplan, HR-beleid en de uitwerking van werkprocessen en structuur in het ruimtelijk domein). We gebruiken

bovendien het concernplan en de afdelingsplannen om jaarlijks te prioriteren wat voor dat jaar aandacht dient te krijgen in het kader van de bedrijfsvoering / organisatie-ontwikkeling.

### **Communicatie/participatie**

Er zijn voor het opstellen van de organisatievisie veel gesprekken in de organisatie gevoerd. Er zijn inspiratiesessies gehouden met medewerkers. In een werkgroep is vanuit ieders werkgebied inbreng gegeven bij de ontwikkeling van de organisatie. Met directie, management en diverse medewerkers is gesproken over de behoefte en het belang van organisatieontwikkeling. Ook met de teamleiders, het team HRM en de OR zijn verkennende gesprekken geweest over de contouren van de visie. Op basis daarvan is dit visiedocument tot stand gebracht.

Er is voor het vervolgtraject in samenwerking met het team communicatie een opzet gemaakt. De insteek is om het vooral een interactief proces te laten zijn. In het kort ziet het er zo uit. Het is de bedoeling dat aan de hand van het voorliggende document het gesprek hierover in de organisatie op gang wordt gebracht. In de eerste fase gebeurt dit door het verhaal per team over te brengen vanuit de directie, bij voorkeur fysiek, maar indien niet mogelijk digitaal. Daarbij wordt bevraagd op herkenbaarheid en of het aanspreekt en aansluit op de werkbeleving. In deze coronatijd zullen we extra creatief moeten zijn om mensen te betrekken. Met alle leidinggevenden zal er een 'doorleefdag' worden gehouden in het kader van het leiderschapstraject. Vervolgens gaan afdelingshoofden en teamleiders met hun eigen team aan de slag om de betekenis van o.a. de kernwaarden voor het werk met het team te doorleven en in een 'productie' te vertalen en te presenteren aan de directie. Daarover zal ook weer op Octo worden gecommuniceerd. De inbreng vanuit de afdelingen vormt zo een totaalbeeld op basis waarvan nog eventuele aanpassingen kunnen plaatsvinden.

Bijgaande visie zal ook aan de OR worden aangeboden en er zal een reactie worden gevraagd. In het voortraject is de OR al bijgepraat en hebben de leden van de OR kennis kunnen nemen van de contouren van het document.

Het document zal straks in definitieve versie in pdf vorm en met doorklik-links naar achtergrondinformatie op Octo worden gezet.

### **Overleg gevoerd met**

#### Intern:

DT

CMT

Christel Knoops, communicatie adviseur afdeling concernstaf

#### Extern:

-

### **Bijlagen:**

Organisatievisie " Met hoofd en hart voor Weert; samen op koers ".

