

Bijlage 1: Visie op de organisatie

De visie op de organisatie van de gemeente Stadskanaal is als volgt geformuleerd:

- a. De organisatie van de gemeente Stadskanaal onderscheidt zich in haar interne en externe dienstverlening door kwaliteit, integraliteit en strategisch vermogen.
- b. De organisatie van de gemeente Stadskanaal kenmerkt zich door een efficiënte en effectieve uitvoering van de gemeentelijke kerntaken en andere taken die politiek bestuurlijk belangrijk worden geacht.
- c. De organisatie van de gemeente Stadskanaal kenmerkt zich door een cultuur van openheid, betrokkenheid en creativiteit.
- d. De organisatie van de gemeente Stadskanaal kenmerkt zich door een adequaat toepassen van instrumenten van Human Resource Management (HRM) om zodoende ruimte te geven aan de ontwikkeling van medewerkers die er trots op zijn voor Stadskanaal te werken.

Hieronder volgt de uitwerking:

Ad a. Dienstverlening

Voor de dienstverlening door de overheid is de gemeente het eerste aanspreekpunt. Daarom ziet de gemeente Stadskanaal dienstverlening als onze bestaansreden, als één van de belangrijkste speerpunten binnen de bedrijfsvoering, en niet als iets dat medewerkers er even bij of naast doen.

Daarom is de gemeentelijke organisatie optimaal bereikbaar en toegankelijk. De dienstverlening wordt optimaal geïntegreerd in alle kanalen (balie, internet, mail, telefoon, post). In haar klantgerichte dienstverlening aan inwoners, bedrijven en instellingen onderscheidt de gemeente Stadskanaal zich door drie kernkwaliteiten. We zijn betrouwbaar, transparant en efficiënt.

De gemeentelijke organisatie kenmerkt zich door een optimale (digitale) informatievoorziening, zowel aan het bestuur als aan de burgers. In gedrag, houding en cultuur van management en medewerkers staat samenwerking, klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, kostenbewustheid en heldere communicatie centraal.

Ad b. Efficiënte en effectieve uitvoering

Binnen de organisatie van de gemeente Stadskanaal worden de taken op efficiënte en effectieve wijze uitgevoerd. Administratieve processen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn duidelijk omschreven. Medewerkers handelen hiernaar. De Planning & Control cyclus werkt optimaal. Budgetoverschrijdingen worden tijdig gesignaleerd en hierop wordt adequaat gereageerd. Het bestuur wordt tijdig op de hoogte gesteld van, dan wel betrokken bij (nieuwe) ontwikkelingen en relevante lopende zaken. Een ter zake doende maandrapportage zorgt ervoor dat met minimale inspanning maximaal kan worden gestuurd binnen bestuurlijke kaders. Er is een duidelijke en directe sturing vanuit het management.

De duidelijke bevoegdhedenstructuur leidt tot een organisatie waarin medewerkers zich, gesteund door hun leidinggevende, vrij voelen om hun werk op een flexibele wijze uit te voeren. Werkzaamheden worden op adequate wijze via de staf of lijn uitgezet dan wel door middel van projectmanagement. Medewerkers van de gemeente Stadskanaal vertalen efficiency en effectiviteit in hun houding en gedrag. Afhankelijk van de situatie kiezen zij voor een regisserende of faciliterende rol.

Ad c. Cultuur

De cultuur van de organisatie is gebaseerd op openheid, betrokkenheid en creativiteit. Openheid in de zin dat helder en direct met de inwoners, het bestuur en met elkaar wordt gecommuniceerd. Medewerkers weten van elkaar waar zij staan en waar de ander mee bezig is. In de organisatie spreken zij met elkaar en niet over elkaar. Medewerkers spreken

elkaar aan op ongewenst gedrag. De grondhouding van communicatie is assertief en constructief. Betrokkenheid is er bij de gemeenschap van inwoners, bedrijven en instellingen, met het bestuur, met de organisatie en de collega's. Het belang van de klant staat voorop in het denken en handelen. Stadskanaal zit bij de medewerkers 'in het bloed'.

Flexibiliteit is een kernbegrip. Bijspringen indien noodzakelijk en inspringen op mogelijkheden. Daarnaast openbaart creativiteit zich vooral in pionierschap. De gemeente Stadskanaal en haar medewerkers geloven in eigen kracht en stellen deze in dienst van de burgers en het bestuur. Zij handelen daarbij vanuit een sfeer waarin alles mogelijk is en ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie. Pionierschap is herkenbaar en wordt ook gehonoreerd in de zin dat initiatieven vanuit de organisatie welwillend worden beoordeeld. De gemeente Stadskanaal neemt haar verantwoordelijkheid voor de regio en is er trots op om op een aantal terreinen een voortrekkersrol te vervullen.

Ad d. HRM

Het management en de medewerkers gaan uit van kansen en niet van bedreigingen. Het benutten van talenten, het bevorderen van doorstroming en mobiliteit, ontwikkeling en ontplooiing van de medewerkers staan hoog op de agenda. Het aanwezige HRM-instrumentarium wordt tegen het licht gehouden en, daar waar nodig en gewenst, gemoderniseerd en integraal in de organisatie toegepast. Binnen de gesprekscyclus heeft iedere medewerker jaarlijks een functioneringsgesprek. Daarbij zijn er mogelijkheden voor opleiding en training.

In de platte organisatie die wij voor ogen hebben, vragen wij de medewerkers zelf verantwoordelijkheid te nemen. Verantwoordelijkheid nemen betekent echter ook verantwoording afleggen zonder dat dit leidt tot een harde afrekencultuur. Goed en modern werkgeverschap tegenover realistisch vermogen.