

Gemeente Tynaarlo

Voor de duidelijkheid



Zowel de medewerkers van een organisatie als de mensen die met een organisatie te maken hebben, hebben baat bij duidelijkheid. Er zitten grenzen aan wat kan en mag, zowel moreel, politiek als praktisch, zowel op het gebied van financiën, als qua capaciteit, maar ook als het gaat om gedrag en verantwoordelijkheden. Dit geldt niet alleen voor de organisatie als geheel, maar ook voor onderdelen van de organisatie en voor individuele medewerkers.

Vereniging Gemeente Tynaarlo | | Wie zijn wij?

De Tynaarlose samenleving is een sterke gemeenschap. Er zit veel kracht en kennis in die samenleving. Inwoners pakken veel zelf op. Het meeste individueel, maar anders verenigd. Bijvoorbeeld omdat je samen sterker staat in een belangenvereniging. Of omdat een onderwerp niet alleen jezelf aangaat, zoals in een dorpsbelangenvereniging. Of gewoon omdat sommige dingen leuker zijn om samen te doen, bijvoorbeeld in een sportvereniging.

Er zijn ook uitdagingen die niet door de samenleving zelf kunnen worden opgepakt, niet door individuele inwoners, maar ook niet door verenigingen. Zaken die daarvoor te zwaar, te groot, te ingewikkeld of juist te persoonlijk zijn. Diverse zorgtaken bijvoorbeeld. Of de financiering van het onderwijs, het onderhoud van infrastructuur of de beoordeling van een bouwplan. Voor die zaken is er de gemeentelijke organisatie.

Een heel bijzondere vereniging

Eigenlijk is de gemeente Tynaarlo als je het zo bekijkt het grootste samenwerkingsverband, ofwel de grootste vereniging van de Tynaarlose samenleving. Maar dan wel een hele bijzondere. Alle inwoners zijn (verplicht) lid, betalen contributie via de OZB en andere belastingen, en mogen het bestuur iedere vier jaar kiezen via de gemeenteraadsverkiezingen. De leden mogen op verschillende momenten over tal van onderwerpen meepraten, meedenken of meebeslissen. Daar tegenover weegt de vereniging belangen en neemt ze besluiten die van invloed zijn op de (individuele) leden. Ook ziet ze toe en beoordeelt ze of leden zich aan de afgesproken of wettelijke regels houden. Over sommige onderwerpen hebben de leden weinig of niets te zeggen omdat deze wettelijk geregeld zijn.

In dienst van de samenleving

Vanuit dit perspectief werken we voor en met de samenleving en worden we ook betaald door de samenleving. Dat is een grote verantwoordelijkheid en betekent iets voor hoe we werken als organisatie. Die verantwoordelijkheid is extra groot omdat we een monopoliepositie hebben. Of het nu gaat om onze zorgtaken, het onderwijs, de infrastructuur, toezicht en handhaving of welke andere taak uit ons pakket dan ook. Onze inwoners kunnen alleen bij ons terecht. Als wij het niet goed doen, kunnen zij niet naar een andere aanbieder van dezelfde diensten of producten. Dat schept verwachtingen en verplichtingen. Bovendien betekent het iets voor hoe we met elkaar om willen gaan. Het betekent ook dat onze medewerkers de ogen en oren van ons bestuur in de samenleving zijn, ook om hen te horen die zich niet zelf laten horen; of het nu de zwijgende meerderheid is of de kwetsbare inwoner die de communicatiekanalen minder goed weet te gebruiken.

In dienst van het politiek bestuur

In veel gevallen hebben we als organisatie rechtstreeks contact met de samenleving. Maar als het gaat om wat onze prioriteiten zijn, welke ontwikkelingen we vooruit willen helpen en welke niet en hoeveel geld er besteed mag worden aan onze verschillende taken, hebben we allereerst te maken met het politiek bestuur. Ook al werken we in dienst van de samenleving, we doen niet altijd precies en onmiddellijk wat de samenleving of een deel van de samenleving wil. Het is geen 'u vraagt, wij draaien' en zelfs 'wie betaalt, bepaalt' gaat lang niet altijd op. We leven immers in een representatieve democratie waarbij de gekozen gemeenteraad de samenleving vertegenwoordigt en vanuit die rol richting geeft aan de verdeling van schaarse middelen, zoals geld en tijd. Overigens mag van die raad verwacht worden dat hij als volksvertegenwoordiging weet wat er in de samenleving speelt en dat meeweegt in zijn besluitvorming. Van de medewerkers verwachten we dat zij niet alleen onze ogen en oren in de samenleving zijn, maar richting de samenleving ook de ambassadeurs van de gemeente en de overheid in het algemeen. We hebben immers niet alleen met de lokale overheid te maken, we hebben ons ook te houden en hogere wet- en regelgeving.

Gesprekspartner Gemeente Tynaarlo | | Hoe willen we bekend staan?

We zijn ons bewust van de wederzijdse afhankelijkheid tussen de gemeentelijke organisatie en onze inwoners. Wij hebben draagvlak bij- en draagkracht van inwoners nodig. Inwoners hebben ons nodig bij het helpen oplossen van problemen en het helpen realiseren van ideeën op allerlei terreinen. Vanuit dat besef willen we een goede gesprekspartner van de samenleving zijn waar je makkelijk mee in contact komt en waarbij dat contact je verder helpt als inwoner.

Daarnaast zijn er tal van situaties waarin we als gemeente niet om hulp of advies gevraagd worden. Bijvoorbeeld als we zelf iets ontwikkelen, moeten toezien, oordelen of handhaven. Maar ook in al die gevallen hanteren we vaste waarden voor hoe we willen omgaan met inwoners. Daarom staan we voor een aantal universele kernwaarden die ons gedrag herkenbaar en voorspelbaar maken. Wij zijn, onafhankelijk van de rol die we op een bepaald moment hebben, altijd open en toegankelijk, betrouwbaar, duidelijk en slagvaardig.

Professional Gemeente Tynaarlo | | Hoe willen we werken?

Iets kunnen doen voor de samenleving is wat ons bindt. Die samenleving is mondig en goed ontwikkeld, waardoor er kennis, kunde en initiatief aanwezig is. Dat biedt heel veel kansen, en tegelijkertijd spelen er tal van (individuele) belangen die niet zelden met elkaar of het algemeen belang tegenstrijdig zijn. Bovendien beweegt de samenleving zich binnen een voortdurend veranderende context van demografische, economische, sociaal-maatschappelijke, technologische, ecologische en politieke ontwikkelingen waar we rekening mee houden.

Als we die samenleving ten dienste willen staan en een serieuze gesprekspartner willen zijn, moeten we ook echt iets te bieden hebben. In de basis moet onze kennis op orde zijn en moeten onze processen efficiënt zijn. Wat direct daarop volgt is de verbinding met de samenleving: we moeten het speelveld telkens goed in kaart brengen. We voeren het gesprek met belanghebbenden en belangstellenden, waarin we samenwerken met collega's en we over de grenzen van de eigen expertise heen kijken. Waar dat kan brengen we mogelijke oplossingsrichtingen en alternatieven in beeld, zowel gevraagd als ongevraagd. Uiteindelijk is het doel ons bestuur zo volledig en scherp mogelijk te kunnen adviseren en te helpen om alle belangen goed te kunnen wegen bij het nemen van besluiten.

Werkgever Gemeente Tynaarlo || Hoe willen we met elkaar omgaan?

Van medewerker groen tot secretaresse, van telefonist tot BOA, van Wmo-consulent tot adviseur duurzaamheid, van algemeen directeur tot applicatiebeheerder, van manager tot bode: ieder heeft specifieke deskundigheid op het eigen vakgebied. Van iedereen verwachten we dat zij zich eigenaar voelen van hun eigen werkzaamheden. We nemen zelf initiatief, zoeken verbinding, bedenken oplossingen of doen voorstellen daartoe. Daarbij is iedereen aanspreekbaar op geleverd werk en op gedrag. Elkaar aanspreken moet kunnen, omdat we daar uiteindelijk samen beter van worden. Maar elkaar aanspreken kan alleen als het sociaal veilig is op de werkvloer, als er ruimte ervaren wordt om onbedoeld fouten te maken en we vanuit een collegiale en positief-kritische houding naar elkaar en naar onszelf kijken. Dit biedt ruimte voor opbouwende kritiek, maar juist ook voor complimenten.

Leiderschap

We willen ons werk zo organiseren dat onze professionals hun werk optimaal kunnen doen. Dat komt met verantwoordelijkheden, maar we laten niemand aan zijn of haar lot over. Van onze leidinggevenden verwachten we een inspirerende houding, persoonlijke aandacht voor het individu en waar nodig een faciliterende rol. We willen dat leidinggevenden het talent van iedereen benutten en tegelijkertijd oog hebben voor die punten waar medewerkers zich verder in kunnen ontwikkelen. Daarnaast biedt de leidinggevende voor zijn organisatieonderdeel waar dat nodig is duidelijkheid over gedrag, verantwoordelijkheden, werkafspraken en teamontwikkeling.

Werkdruk

Een gedeelde verantwoordelijkheid voor iedereen is het bewaken van een gezonde werkdruk, voor individuen, voor onderdelen van de organisatie en voor de organisatie als geheel. Van te weinig werk worden maar weinig mensen gelukkig. Het druk hebben, vinden veel mensen prettig. En af en toe een week meer dan 36 uur maken is bijna nooit een probleem. Maar het is niet goed als je het structureel te druk hebt, structureel te veel uren moet werken en dan nog je werk niet af krijgt of niet de kwaliteit kunt leveren die je wilt of die gevraagd wordt. Werkdruk is deels subjectief, daarom vergelijken we onze organisatie met vergelijkbare organisaties om te kijken of onze formatie krap of juist ruim is. Maar daarnaast is werkdruk iets waar we elkaar op aan moeten durven spreken en wat we aan moeten durven geven, zodat we elkaar gezond houden. Daarbij hoort dat na een signaal van werkdruk ook actie ondernomen wordt en wordt gecommuniceerd wat hiertegen gedaan is. Als dit te lang uitblijft, moeten medewerkers zich vrij voelen om hun probleem hoger op aan te kaarten.

Systemen, processen en werkwijzen

Structuren, systemen, processen en werkwijzen staan tijdens ons werk niet in de weg, maar helpen ons hierbij. Ze bieden duidelijkheid over verantwoordelijkheden en werkafspraken, gewenst en ongewenst gedrag en over wat we wel en niet tot onze taken rekenen.

Werkgeverschap

We willen als organisatie een aantrekkelijk werkgever zijn. We willen er zowel intern als naar buiten toe een open cultuur op nahouden die enthousiasmeert, inspireert en motiveert om de verbinding te zoeken. We streven naar een score van minimaal een 8 op het medewerkersbetrokkenheidsonderzoek. Daar komen, vraagt iets van ons allemaal. We vragen iedereen om mee te denken over wat er nodig is om tot die 8 te komen, maar ook wat ieder daar zelf aan gaat doen.

Deze organisatievisie is onderdeel van het organisatieplan voor de ambtelijke organisatie van Gemeente Tynaarlo. Hier maken ook een beschrijving van de organisatiestructuur, een organogram en een implementatieplan deel van uit.