

Besturingsfilosofie gemeente Velsen

In dit document beschrijven we de besturingsfilosofie van de gemeente Velsen. De besturingsfilosofie beschrijft op hoofdlijnen de manier waarop de interne organisatie van de gemeente Velsen als geheel wordt bestuurd. We hebben deze besturingsfilosofie gebaseerd op de uitgangspunten die we ook toepassen in onze samenwerking met onze buitenwereld en die we eerder in het volgende beeld hebben vervat:



De besturingsfilosofie heeft gevolgen voor de inrichting van de organisatie, de rol en stijl van leidinggevend en het gedrag en competenties van onze medewerkers. De besturingsfilosofie bestaat uit twee delen. Het eerste deel gaat over onze overtuiging. Dit gaat in feite over wat de organisatie van ons als directieteam mag verwachten wat betreft ondersteuning, stimulering en sturing. Het tweede deel biedt inzicht in wat we van iedereen in de organisatie verwachten.

Onze overtuiging

Onze overtuiging is gebaseerd op wie we willen zijn als organisatie, op wie we moeten zijn omdat de omgeving dit van ons vraagt en op wie we zelf willen zijn als directie.

Stimuleren van en sturen op samenhang

Niemand staat alleen en niemand haalt zijn resultaten alleen. We hebben medewerkers met allerlei verschillende talenten in huis. We zijn een diverse organisatie met diverse taken. Maar we werken in samenhang aan onze gezamenlijke opgaven.

Als directie ondersteunen, stimuleren en sturen we (in die volgorde) op die samenhang. We zijn er vooral op gericht om de randvoorwaarden te bieden zodat iedereen in samenhang zijn of haar inhoudelijke bijdrage kan leveren aan de opgaven van de gemeente. De directie stuurt daarmee niet op inhoud, maar op het invullen van de juiste voorwaarden (denk aan hoeveelheid en verdeling van capaciteit, organisatie-inrichting, processen, samenwerking, houding en gedrag, leiderschap) die er voor zorgen dat het bestuur de inhoudelijk best passende besluiten kan nemen.

Ondersteunen en stimuleren van ondernemend gedrag

We geloven in minder regels. Naar de buitenwereld, maar ook naar onze eigen medewerkers. Zelfs wanneer medewerkers aangeven behoefte te hebben aan meer regels, zullen we altijd proberen er minder regels tegenover te stellen. Omdat we zien dat regels ondernemend gedrag en passende oplossingen in de weg kunnen zitten. En daarmee ook snelheid, transparantie en service in de weg kunnen zitten.

Je hoeft voor ondernemend gedrag geen toestemming te vragen. We bieden een stabiele basis en veiligheid van waaruit iedereen ondernemend gedrag kan laten zien. De regels die we overhouden zijn duidelijk, hebben duidelijke consequenties en bieden daarmee vrijheid om te handelen. Deze regels mogen altijd ter discussie worden gesteld. Maar afwijken van deze regels vraagt juist wel om toestemming, via de hiërarchische lijn.

Faciliteren van snelle besluitvorming

Onze omgeving is voortdurend in ontwikkeling en vraagt steeds vaker dat we sneller reageren op deze ontwikkelingen. Zodat we kansen pakken en oplossingen bieden. Dit vraagt om snelle besluitvorming, over zo min mogelijk schijven. Dit betekent dat we bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen. Zodat medewerkers snel kunnen aansluiten bij de behoeften van burgers en bedrijven. Uiteraard binnen de kaders van maatschappelijke risico's en bestuurlijke verantwoording omdat we werken in een bestuurlijke context.

Wat we verwachten

Onze overtuiging vraagt veel van ons als directie. De organisatie mag dit van ons verwachten. Tegelijkertijd verwachten we ook iets van de organisatie. Verwachtingen die we zullen ondersteunen, stimuleren en waar we consequent op zullen sturen.

Wederkerig vertrouwen

We gaan uit van vertrouwen. We vertrouwen erop dat medewerkers, in samenhang en met de juiste ondersteuning, passende prioriteiten stellen en keuzes maken in hun eigen werk. Als medewerker mag je erop vertrouwen dat management op haar niveau passende afwegingen in belangen maakt om tot besluitvorming te komen. Dit doen we transparant en open.

Professionele verbinding

Vertrouwen is erop gebaseerd dat we allemaal goede, capabele medewerkers in huis hebben. Medewerkers die ieder hun eigen expertise en competenties hebben. Om onze opgaven te realiseren maken we gebruik van elkaars expertise en competenties. We hebben zicht op en respect voor de manier waarop we ons tot elkaar verhouden. Bij elke beslissing die een ander raakt (zowel letterlijk als figuurlijk) betrekken we de ander en houden we elkaar op de hoogte. Want niemand in onze organisatie werkt alleen.

Pas toe of leg uit

Minder regels, bevoegdheden laag in de organisatie, vertrouwen. Deze uitgangspunten stellen allen eisen aan de organisatie wat betreft rekenschap geven. We gaan niet vooraf alles vastleggen en we gaan ook niet tussentijds alles controleren. We verwachten wel dat iedereen – op zijn eigen niveau en binnen zijn eigen verantwoordelijkheid – achteraf kan uitleggen en verantwoorden waarom de keuzes gemaakt zijn zoals ze gemaakt zijn. Tussentijds zijn we met elkaar in dialoog om vast te stellen of we nog op de goede weg zitten en welke bijsturing er noodzakelijk is.

Management coacht en faciliteert

De uitgangspunten in deze besturingsfilosofie zijn van belang voor het succes van onze organisatie. Tegelijkertijd past het wellicht niet bij iedereen en niet bij elk moment. Het is aan het management om de medewerkers te ondersteunen en te stimuleren om toe te groeien naar het gedrag dat bij deze besturingsfilosofie past.