

gemeente



Heemskerk

ORGANISATIEVISIE 2022-2026

In beweging, samen het verschil maken

1 Inleiding

De gemeente Heemskerk is er voor de inwoners en wij willen hen zo goed mogelijk bedienen. Met deze organisatievisie richten we de organisatie de komende vier jaar zo in dat we aansluiten bij de behoeften van de inwoners en van de medewerkers van gemeente Heemskerk.

In deze organisatievisie verwoorden we de missie, visie en kernwaarden voor de periode 2022-2026. De visie sluit aan bij het coalitieakkoord, dat richting geeft aan de maatschappelijke en bestuurlijke opgaven van gemeente Heemskerk. De afgelopen vier jaar hebben we al mooie stappen gezet en daar willen we op doorbouwen. De maatschappij en Heemskerk ontwikkelen zich in een snel tempo en wij ontwikkelen daar als organisatie in mee. We zijn in beweging en maken samen het verschil voor de inwoners van de gemeente. Deze organisatievisie laat zien hoe we meebewegen met de veranderende maatschappij, zodat we klaar zijn voor de toekomst.

2 Context

De complexiteit en dynamiek van de samenleving neemt snel toe: we kunnen steeds meer met nieuwe technologieën, verschillende onderwerpen raken met elkaar verbonden en inwoners laten hun stem horen.

Als gemeente voeren we onze taken efficiënt, professioneel en doelgericht uit. We werken aan de opgaven en opdrachten die het college en de raad geformuleerd hebben en zorgen voor betrokkenheid en participatie vooraf. Inwoners en maatschappelijke organisaties willen namelijk meedoen, -denken en -praten over plannen en projecten. Als gemeente denken we mee in oplossingen en vernieuwingen. We benutten de eigen kracht van de inwoners. We hebben als taak om maatschappelijke initiatieven te waarderen en te faciliteren en waar nodig barrières weg te nemen. Daarnaast raken onderwerpen als welzijn, leefbaarheid, economie en duurzaamheid steeds meer met elkaar verbonden, waardoor de complexiteit toeneemt.

Tegelijkertijd ontstaan er nieuwe kansen in de informatiesamenleving. Nieuwe technologieën en 'sturen met data' zorgen ervoor dat het makkelijker wordt om meer integraal en meer samen te werken. Hierdoor maken we als 'digitale' overheid onze ambitie van integraliteit, nabijheid en maatwerk waar. Ook realiseren we hiermee het doel van een betrouwbare gemeente, gericht op mens en omgeving.

Bovengenoemde ontwikkelingen vragen dat we als organisatie meebewegen met de nieuwe technologieën en dat onze dienstverlening steeds vraag- en klantgerichter wordt. We willen wendbaar zijn en inspelen op de continue veranderingen. Daarom richten we onze organisatie toekomstbestendig in.

3 Missie, visie en kernwaarden

Op basis van alle ontwikkelingen en veranderingen hebben we een missie, visie en kernwaarden geformuleerd. De komende vier jaar geeft dit richting aan onze gemeentelijke organisatie en het handelen van medewerkers. De kernwaarden zijn daarom ook vertaald naar waarden en gedrag die we van medewerkers verwachten.

MISSIE

De missie van de gemeente Heemskerk is: Wij zijn een betrouwbare, ambitieuze en dienstverlenende organisatie, gericht op mens en omgeving.

VISIE

De visie van de gemeente Heemskerk is: Wij zijn als organisatie in beweging en zorgen dat we continu professionaliseren. Zo maken wij het verschil voor onze inwoners, ondernemers en bezoekers. Samen zijn we trots op wat we met elkaar bereiken.

Samenvattend willen wij: **In beweging, samen het verschil maken**

KERNWAARDEN

In de visie zie je de kernwaarden terugkomen: beweging, verschil en samen. We lichten deze kernwaarden hieronder verder toe.

De kernwaarden van de gemeente Heemskerk zijn:



WAT VRAAGT DIT VAN ONZE MEDEWERKERS?

De organisatievisie geeft richting aan ons handelen en we willen dat onze medewerkers in beweging zijn. Daarom geven we aan wat dit vraagt van jou als medewerker, namelijk: Ik ben nieuwsgierig! Ik ben ambitieus! Ik ga het doen!

We gaan hierover in gesprek met medewerkers en lichten toe wat dit specifiek betekent voor elk domein, elk team en elke medewerker.

In het kort betekent dit het volgende voor elke medewerker:



IK BEN NIEUWSGIERIG!
Je bent benieuwd naar de vraag van de inwoner, ondernemer en bezoeker en staat open voor nieuwe ontwikkelingen.

IK BEN AMBITIEUS!
Je ontwikkelt jezelf continu en bent flexibel.
Je neemt verantwoordelijkheid voor het resultaat.

IK GA HET DOEN!
Je bent ondernemend en doet een stap vooruit.

HOE GAAN WE HET DOEN?

De missie, visie en kernwaarden bepalen hoe we onze organisatie en dienstverlening inrichten en wat we van jou als medewerker verwachten. Werkzaamheden zullen namelijk veranderen door de genoemde ontwikkelingen. Dit betekent dat we wendbaar zijn en meebewegen met deze ontwikkelingen. We blijven onszelf continu professionaliseren, zodat we het verschil kunnen maken voor onze inwoners, ondernemers en bezoekers. We doen dit samen en zijn trots op wat we bereiken.

Als medewerker vragen we je om nieuwsgierig, ambitieus en ondernemend te zijn. Je staat open voor de nieuwe ontwikkelingen en beweegt hierin mee. Je blijft jezelf ontwikkelen en doet een stap vooruit, zodat we samen onze doelen bereiken. Je bent je er daarbij van bewust dat je werkt in een politiek-bestuurlijke omgeving en dat je er voor de inwoners bent.

Om de missie, visie en kernwaarden de komende vier jaar te realiseren, hebben we een strategie opgesteld. Als organisatie ademen we de missie, visie en kernwaarden. We gaan daarover met elkaar in gesprek en passen het toe in ons dagelijkse werk, zodat we de inwoners van Heemskerk zo goed mogelijk kunnen bedienen.

Samen zijn wij er voor de inwoners van de gemeente Heemskerk en met hen maken we het verschil. In de strategie lichten we toe hoe we de missie, visie en kernwaarden vertalen.

4 Strategie

4.1 Uitgangspunten voor de strategie

De strategie is dat we organisatiebreed sturen op strategische projecten die bijdragen aan het realiseren van de missie en visie. We sluiten onze interne communicatie hierop aan en betrekken medewerkers. Want we doen het samen.

De strategische projecten verdelen we onder in drie leidende thema's: 'Van buiten naar binnen', 'Samenwerken en Sturen' en 'Wendbare medewerker'. De thema's zijn gekoppeld aan de kernwaarden van de organisatievisie, waardoor we met elk project een deel van de organisatievisie realiseren.

De kernwaarden zijn als volgt gekoppeld aan de thema's:

- 'Het verschil maken' hoort bij het thema 'Van buiten naar binnen'
- 'Samen' hoort bij het thema 'Samenwerken en Sturen'
- 'In beweging' hoort bij het thema 'Wendbare medewerker'



4.2 Thema ‘Van buiten naar binnen’

THEMA ‘VAN BUITEN NAAR BINNEN’

We zijn ons voortdurend bewust van de vraag van de inwoner, de ondernemer en de bezoeker en spelen hierop in. We zijn betrouwbaar en wendbaar in onze dienstverlening en we zoeken de samenwerking op met de omgeving.

Dit thema is gekoppeld aan de kernwaarde ‘Het verschil maken’. We maken het verschil door in te spelen op de vraag van de inwoner, ondernemer en bezoeker en houden het coalitieakkoord en opdrachten van de raad en het college daarbij voor ogen. We luisteren, denken in mogelijkheden en bieden oplossingen aan. Als medewerker ben je benieuwd naar de werkelijke vraag. Je denkt mee en staat open voor nieuwe ontwikkelingen. Dit vertaalt zich naar de onderwerpen ‘Professionele dienstverlening’ en ‘Participatie en samenwerking’.

PROFESSIONELE DIENSTVERLENING

Wij bieden onze dienstverlening dicht bij de inwoners aan. Digitaal waar het kan, persoonlijk waar het moet.

Onze dienstverlening is betrouwbaar en we durven -daar waar nodig- maatwerk te bieden. We digitaliseren onze dienstverlening waar het kan en maken het persoonlijk waar het moet. Wij zijn bereikbaar, reageren snel en flexibel. De digitalisering in de maatschappij maakt een stormachtige ontwikkeling door. Als medewerker ben je flexibel en beweeg je mee met deze snelle digitalisering.

PARTICIPATIE EN SAMENWERKING

Wij bevorderen participatie en samenwerking. We zijn aanwezig daar waar het gebeurt en zijn verbonden met onze partners. Wij bieden ruimte voor inwoners en partners om zelf met oplossingen te komen en helpen daarbij.

Inwoners, ondernemers en partners willen steeds meer meedoen, -denken en -praten over plannen en projecten in de gemeente. Om optimaal samen te werken met onze omgeving, zetten we als gemeente in op participatie en ketensamenwerking. Dit betekent dat je als medewerker de belangen en emoties van inwoners in een zo vroeg mogelijk stadium in beeld brengt, zodat je dit kunt meenemen in besluitvorming. Als het mogelijk is, zoek je naar oplossingen om samen te werken. We vullen participatie in, rekening houdend met de kaders die het college en de raad gesteld hebben. In de praktijk betekent dit:

- We werken samen met inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties aan de totstandkoming van gemeentelijke plannen en projecten. Het initiatief voor participatie ligt dan bij de gemeente. Dit betekent dat we in onze werkzaamheden continu nadenken over waar participatie gewenst en mogelijk is.
- We geven ruimte aan initiatieven vanuit de samenleving. Het initiatief voor participatie ligt dan bij (groepen) bewoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Zij kunnen hun initiatieven altijd voorleggen aan de gemeente. We staan als gemeentelijke organisatie open voor initiatieven en denken mee.

4.3 Thema ‘Samenwerken en Sturen’

THEMA ‘SAMENWERKEN EN STUREN’

We houden onze bedrijfsvoering op orde en sluiten aan bij de digitale transformatie, zodat we de dienstverlening kunnen bieden die de samenleving van ons vraagt.

Dit thema is gekoppeld aan de kernwaarde ‘Samen’. We bouwen samen aan onze gemeente en zijn trots op wat we bereiken. Door de digitale transformatie verandert onze manier van werken en onze dienstverlening. Als medewerker ben je flexibel, werk je intern en extern samen en beweeg je met de digitale transformatie mee. We richten de bedrijfsvoering, processen en systemen zo in dat we de inwoners van Heemskerk zo goed mogelijk kunnen bedienen. Dit vertaalt zich naar de onderwerpen ‘Basis op orde’ en ‘Stuurinformatie en datagericht werken’.

BASIS OP ORDE

Wij zorgen er de komende jaren voor dat de bedrijfsvoering van de gemeente op orde is en blijft.

Om als gemeentelijke organisatie wendbaar en toekomstbestendig te zijn en in te kunnen spelen op de bestuurlijke en maatschappelijke opgaven, moeten we onze bedrijfsvoering op orde hebben en houden. Dit vraagt om een adequate inzet van mensen en een effectieve en efficiënte inrichting van processen en systemen. Hier maken we de komende jaren een inhaalslag op. Dit vraagt om aanpassingsvermogen van medewerkers. Als medewerker durf je een stap vooruit te zetten en je zegt: ‘Ik ga het doen’.

STUURINFORMATIE EN DATAGERICHT WERKEN

We sluiten aan bij de digitale transformatie waarbij data en technologie input geven voor sturing en besluitvorming.

We beschikken over veel informatie en zetten in op datagericht werken om zo meer inzicht en kennis te verwerven. Het doel is de organisatie structureel te verbeteren, beleid vorm te geven of te innoveren. Op basis van deze data weten we wat er speelt en welke veranderingen belangrijk zijn voor onze dienstverlening.

4.4 Thema ‘Wendbare medewerker’

THEMA ‘WENDBARE MEDEWERKER’

We richten onze organisatie toekomstbestendig in. We investeren in wendbare medewerkers en in de organisatie zelf.

Dit thema is gekoppeld aan de kernwaarde ‘In beweging’. Om een toekomstbestendige organisatie te realiseren met wendbare medewerkers, moeten we continu professionaliseren en meebewegen met de veranderende samenleving. Dit betekent dat je als medewerker nieuwsgierig en ambitieus bent en jezelf continu ontwikkelt. Dit thema vertaalt zich naar de onderwerpen ‘Toekomstbestendige organisatie’ en ‘Houding en gedrag’.

TOEKOMSTBESTENDIGE ORGANISATIE

Wij zorgen dat onze organisatie qua structuur, werkwijze, bemensing en huisvesting aansluit bij de bestuurlijke en maatschappelijke opgaven, behoeften en prioriteiten.

De digitalisering golf zorgt ervoor dat het werk zichtbaar verandert, vernieuwt of soms zelfs verdwijnt. In deze veranderende omgeving kijken we welke inrichting van de organisatie hierbij past en welke doorontwikkeling van de organisatie nodig is. Onze kantoorinrichting passen we hierop aan, waarbij ontmoeten, samenwerken en hybride werken centraal staan. Als medewerker ga je dus meer samenwerken, werk je locatie-onafhankelijk en ontmoet je elkaar op verschillende manieren. We werken daarnaast aan haalbare opdrachten en projecten met een helder belegd eigenaarschap en maken scherpe keuzes.

HOUDING EN GEDRAG

Wij investeren in persoonlijk leiderschap en competenties van onze medewerkers, omdat de wendbaarheid van onze organisatie in belangrijke mate bepaald wordt door de ontwikkeling van onze medewerkers.

De mobiliteit en ontwikkeling van onze medewerkers is een voorwaarde om onze gemeentelijke organisatie toekomstbestendig te maken en te houden. Nieuwe technologieën, trends en de veranderende rol van de gemeente vragen om wendbare medewerkers en verbindend leiderschap. De komende jaren zetten we daarom in op het benutten van onze netwerken en het verstevigen van ons werkgeversmerk. Ook investeren we in training en scholing van medewerkers en leidinggevenden. Als medewerker blijf je je ontwikkelen en kun je continu leren. Zo zorgen we er in deze krappe arbeidsmarkt voor dat we een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven.