

# Organisatiefilosofie gemeente Dantumadiel

## Wie zijn wij: de hoofdlijnen vanuit het bestuur

In diverse documenten van ons bestuur staat al van alles beschreven over wie wij zijn en waar we voor staan. De belangrijkste elementen rondom missie, visie en kernwaarden staan hieronder omschreven. In de volgende hoofdstukken gaan we verder in op wat dit betekent voor de organisatie en onze collega's.

## Visie vanuit de raad

### Dantumadiel krijgt het voor elkaar

De visie kent samengevat de volgende kernpunten:

1. Wij zetten inwoners en ondernemers centraal.
2. We maken ambities waar.
3. We geven zo snel mogelijk het juiste antwoord via één loket.

## Onze organisatiemissie

Wij zijn de gemeente Dantumadiel en wij willen dat onze inwoners kunnen wonen in een omgeving waar ze gelukkig zijn. Wij dragen bij aan dit geluk met onze dienstverlening door ambities waar te maken vanuit partnerschap. Wij zijn overtuigd van de kracht van dichtbij, toegankelijk en benaderbaar. We geven onze inwoners de ruimte om in eigen regie wensen en behoeften te realiseren. We zijn pas tevreden als onze inwoners dat zijn.

## Onze organisatievisie

Wij leveren moderne dienstverlening dichtbij onze inwoners, zijn benaderbaar, slagkrachtig, transparant, snel en duidelijk. Ambitie: Dantumadiel is een gemeente waar je goed kan wonen, werken en recreëren. Nu en in de toekomst heeft Dantumadiel bestaansrecht en blijft een kleinschalige zelfstandige gemeente die financieel gezond is. De organisatie levert efficiënte en effectieve dienstverlening die aansluit bij de aard en het karakter van inwoners. De dienstverlening is dichtbij, benaderbaar, herkenbaar en toegankelijk en gericht op het geven van ruimte voor het waarmaken van ambities van inwoners en ondernemers. Dit wordt geleverd door een organisatie die modern, vernieuwend en wendbaar is. Er is een goede balans tussen kwaliteit, kosten en kwetsbaarheid.

## Hoe willen we als organisatie zijn?

### Kernpunten relatie bestuur & organisatie

- Samenspel en rolvastheid in alle delen van de gemeentelijke organisatie: gemeenteraad, griffie, college en ambtelijke organisatie functioneren als eenheid.
- Het bestuur geeft heldere kaders en stelt duidelijke doelen vast.
- Wij zijn een robuuste en tegelijkertijd wendbare organisatie die verankerd is in de lokale gemeenschap: Wij leveren maatwerk in dorpen, kernen en naar doelgroepen.
- Besliskracht en verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie op basis van het principe van vertrouwen, wederzijdse waardering en voortdurende ontwikkeling: Wij zijn een lerende organisatie op ieder niveau.

### Onze kernwaarden

- We geloven in de kracht en het talent van onze inwoners, ondernemers, organisaties en collega's. Die benutten we ook graag: we tonen lef, zijn ondernemend en resultaatgericht.

- We tonen en nemen verantwoordelijkheid. Vanuit eigenaarschap zetten we een stapje extra. Daarbij hebben we niet alleen oog voor ons eigen takenpakket. Samen zijn wij gemeente Dantumadiel!
- We kunnen op elkaar rekenen en vertrouwen: door onszelf te zijn komen we tot de beste samenwerking én de beste prestaties. Samen creëren we een positieve werkcultuur.

#### Onze strategie:

- Gemeente Dantumadiel heeft de basis op orde. Er heerst rust in de organisatie waardoor het mogelijk is om processen en dienstverlening door te ontwikkelen.
- Gemeente Dantumadiel is hét voorbeeld van werken met korte lijnen. Zowel bestuur als organisatie zijn altijd dichtbij en benaderbaar.
- Gemeente Dantumadiel zet functies met eerstelijns klantcontact voorop. De klantreis van inwoners en ondernemers staat centraal. De werkprocessen van de rest van de organisatie worden hier op afgestemd.
- Gemeente Dantumadiel wil een lerende organisatie zijn en blijven. Belangrijk is het meegaan met ontwikkelingen binnen vakgebieden, het coachen van (jonge) talenten en het creëren van een omgeving waarbij iedereen van elkaar kan leren.

#### Kwaliteiten van onze medewerkers

Iedere collega voelt zich betrokken bij de gemeente Dantumadiel en elkaar. Collega's voelen zich eigenaar van hun werk en nemen proactief hun verantwoordelijkheid. Onze focus is daarbij altijd eerst gericht op diegene voor wie wij het werk doen. Een goede dienstverlening gaat voor wat er precies in ieders rol of functie staat. En waar nodig zetten we een stapje extra voor onze inwoners, ondernemers en elkaar. Daarbij zijn we te allen tijde dichtbij en benaderbaar. We zoeken actief verbinding en persoonlijk contact met onze inwoners, ondernemers en met elkaar.

Al onze medewerkers hebben ontwikkeling hoog in het vaandel. We blijven ons voortdurend ontwikkelen in ons vakgebied en zoeken naar groei als professional. Daarnaast beleven onze medewerkers ook plezier aan het coachen en ontwikkelen van (jonge) collega's en dragen ze bij aan de ontwikkeling van het team en de organisatie als geheel. Zo zijn we samen Dantumadiel!

In een politiek bestuurlijke omgeving, is het omgaan met diverse belangen een belangrijke kwaliteit. Onze medewerkers hebben gevoel voor die belangen en weten een juiste afweging te maken. Duidelijke communicatie, maar ook een flexibele en wendbare houding helpen om steeds een waardevolle bijdrage aan het werk van de gemeente als geheel te maken.

#### Hoe denken wij over leidinggeven?

Onze leidinggevenden geven ruimte en vertrouwen aan medewerkers om hun werk te doen. En tegelijk staan ze voor en achter hun mensen als er zich bijzonderheden voordoen. Om dit te kunnen is het van belang dat leidinggevenden weten en waarderen wat hun mensen kunnen en dat ze hen inzetten op die talenten. Wij vinden het ook van belang dat leidinggevenden weten wie ze zelf zijn, wat hun sterke en minder sterke punten zijn.

Onze leidinggevenden zijn vooral gefocust op het benutten van ieders kwaliteiten en het ondersteunen van zowel individuele als team- ontwikkeling. Zij zorgen voor ondersteuning, verbinding en richting. Daarbij doen zij hun werk vanuit kennis en affiniteit met het domein of werkveld.

#### Kwaliteiten van leidinggevenden

- Heeft aandacht voor medewerkers als mens en als professional
- Is benaderbaar
- Geeft ruimte waar mogelijk en steun waar nodig
- Inspireert, motiveert en zet aan tot actie

- Is flexibel in stijl afhankelijk van het team en/of de mensen
- Is daadkrachtig, koersvast en duidelijk.
- Heeft inhoudelijk zicht op / affiniteit met domein of werkveld

Hoe zijn we als werkgever?

#### Onze cultuur samengevat:

Onze organisatie heeft een persoonlijk karakter, we vinden het belangrijk om elkaar goed te kennen. Tegelijk is de organisatie dynamisch en veelzijdig: onze praktische ondernemersgeest en de bereidheid onze nek uit te steken of net dat stapje extra te doen, komen dan goed van pas.

De gemeente Dantumadiel zijn wij samen! Bestuur en medewerkers werken vanuit eigen rol en verantwoordelijkheid samen aan resultaten. Dit doen we op basis van wederzijds vertrouwen, respect, overleg en met elkaar meedenken.

Door de nadruk te leggen op het voortdurend ontwikkelen en goed ondersteunen van al onze mensen, kunnen wij goed werk leveren. Ook voor onze leidinggevenden geldt daarom: je bent er in eerste instantie om medewerkers daar waar nodig te ondersteunen, stimuleren en motiveren. Zo bevorderen wij de inzet van de talenten van al onze medewerkers en zorgen door een prettige en stimulerende samenwerking voor mooie resultaten en werkplezier.

## Doorkijkje naar de structuur

Hieronder gaan we in op de organisatiestructuur van de gemeente Dantumadiel. We beschrijven de inrichtingsprincipes, opbouw van de organisatie en gaan in op de wijze waarop taken en verantwoordelijkheden verdeeld zijn.

### Inrichtingsprincipes

Aan de organisatiestructuur van de gemeente Dantumadiel stellen we een aantal voorwaarden, de zogenoemde inrichtingsprincipes. Er zijn algemene inrichtingsprincipes en principes voor de clustering van taken in de organisatie. Op basis hiervan geven we de organisatiestructuur vorm en kunnen we in de toekomst mogelijke veranderingen toetsen.

De organisatie(structuur) biedt aan medewerkers duidelijkheid en een goede basis waar vanuit medewerkers door de gehele organisatie de verbinding met elkaar vinden. Alle medewerkers hebben een duidelijke plek binnen de ambtelijke organisatie en als onderdeel van een team. Hier is ruimte voor (inhoudelijke) begeleiding, coaching en onderlinge vervangbaarheid. Dit vormt de basis voor een veilige en plezierige werkomgeving. Vanuit de teams vervullen medewerkers hun rol (of meerdere rollen) en nemen ze deel in programma's en/of netwerken met partners in de regio.

### Uitgangspunten organisatie Dantumadiel 2024:

- Een robuuste en tegelijkertijd dynamische organisatiestructuur waarin de kerntaken overzichtelijk en herkenbaar zijn gepositioneerd. Daarbij is duidelijk wie waarover gaat en het aanspreekpunt is. Een organisatie die zo ontworpen is maakt dat zij tegelijkertijd snel in kan spelen op nieuwe ontwikkelingen.
- De structuur maakt het mogelijk om als organisatie wendbaar te zijn en stelt medewerkers in staat om, wanneer dat nodig of gewenst is, naast eigen taken ook op andere terreinen en in andere teams ingezet te worden. Het behalen van resultaten is daarbij belangrijker dan hoe of door wie dat werk precies gebeurt.
- De organisatie is zo ingericht dat de dienstverlening aan inwoners, ondernemers en samenleving centraal staat en dat de werkprocessen daarop zijn afgestemd (*front-office first*).
- Besliskracht en verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie op basis van het principe 'loslaten en vertrouwen'. Kenmerkend is dat er minder aansturing 'van bovenaf is' en dat er meer besliskracht bij medewerkers ligt.

- De ambtelijke organisatie is een platte organisatie met een zo beperkt mogelijk aantal managementlagen.
- De organisatie draagt bij aan (doorgroei en ontwikkel)mogelijkheden voor collega's en hun professionele ontwikkeling. Dit geldt voor zowel nieuw als bestaand personeel. Medewerkers voelen zich ongeacht de fase van hun carrière welkom en gezien. In het bijzonder wil de organisatie als "springplank" kunnen functioneren voor jonge, startende medewerkers. Door kansen te bieden, coaching te organiseren en van elkaar te leren, dragen we bij aan goed ambtelijk personeel voor de toekomst. Daarnaast kijken we in de hele organisatie naar hoe we de ontwikkelmogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen creëren
- Een eigentijdse en moderne organisatie met benutting van plaats- en tijdonafhankelijk werken (hybride werken). Medewerkers beschikken over de benodigde digitale en communicatieve vaardigheden.

#### Concretisering: wat betekent dit voor de nieuwe structuur

- Er is een logische samenhang in de clustering van eenheden. Daarbij is de inhoud leidend, niet de omvang van een eenheid.
- Een structuur moet herkenbaar zijn voor de burger, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Waarmee eenvoudig verbindingen naar 'buiten toe' zijn te maken. Externe partijen zijn op de hoogte welk team aanspreekpunt is.
- Om herkenbaar te zijn worden vakinhoudelijk werkprocessen zoveel mogelijk gebundeld. Binnen de samen te stellen eenheden zijn beleid en uitvoering bij voorkeur samengevoegd. De directe dienstverlening aan inwoners wordt via werkprocessen geborgd (op welke wijze die ook binnenkomen) .
- Een structuur en een wijze van invulling die de besliskracht laag in de organisatie legt. Dat recht doet aan vertrouwen en loslaten en het principe van zelforganisatie van medewerkers en teams faciliteert. Leidinggevenden hebben affiniteit en inzicht in de taakvelden en zijn mede daardoor in staat om medewerkers te ondersteunen en te (laten) ontwikkelen.
- Een hoofdstructuur die eenheid en integraliteit bevordert. Dit betekent dat medewerkers en teams makkelijk samenwerken en zo min mogelijk 'schotten' ondervinden. Er is collegiaal bestuur en collegiaal management: samenhangend, afstemmend en gemeenschappelijk. Er kan en mag verschil zijn tussen de leidinggevenden. De eenheden zijn divers, wat betekent dat ook andere competenties nodig zullen zijn om de medewerkers optimaal te ondersteunen.