

## De beste Gemeentesecretaris/Algemeen directeur voor de gemeente Ooststellingwerf

### Resultaten consultatie

In totaal hebben 108 respondenten hun mening gegeven en aangegeven wat zij belangrijk vinden.

1. De beste gemeentesecretaris/algemeen directeur voor de gemeente Ooststellingwerf richt zich vooral op ...	Aantal keer genoemd
Soepele samenwerking tussen bestuur en organisatie	87
Goed werkgeverschap	65
Toekomstbestendigheid van de organisatie	33
De medewerkers	26
Een veilige werkomgeving	25
Adviseren en ondersteunen van het college van B&W	23
Klantvriendelijke en dienstverlenende gemeente	17
Samenwerking met de OR	12
Samenwerking met Weststellingwerf en Opsterland	11
Samenwerking binnen het DT	10
Versterking van eigen verantwoordelijkheid/eigenaarschap	6
Vraagstukken in de lokale samenleving	3
Regionale samenwerking	1
Anders, namelijk ... (maximaal 50 tekens)	1

*(per vraag konden maximaal 3 keuzemogelijkheden worden gegeven)*

\* Anders, namelijk (maximaal 50 tekens)\*:

- Een goed georganiseerde organisatie met voldoende capaciteit

2. De nieuwe gemeentesecretaris/algemeen directeur voor de gemeente Ooststellingwerf is vooral...	Aantal keer genoemd
Zichtbaar aanwezig en aanspreekbaar	73
Verbindend	65
Iemand die ruimte geeft en eigen verantwoordelijkheid stimuleert	52
Duidelijk in het vertalen van de organisatievisie naar de praktijk	27
Integer	21
Visionair en strategisch	15
Een voorbeeld voor alle medewerkers	15
Daadkrachtig en vastberaden	14
Oplossingsgericht/inventief	12
Vernieuwend/innovatief	9
Coachend	5
Anders, namelijk ... (maximaal 50 tekens)	4
Resultaatgericht	3

(per vraag konden maximaal 3 keuzemogelijkheden worden gegeven)

\* Anders, namelijk (maximaal 50 tekens)\*:

- laagdrempelig
- authentiek en prettig in contact
- betrokken
- een Willem 2.0

### 3. Ook werd gevraagd de volgende zin af te maken: 'Mijn advies aan de nieuwe gemeentesecretaris/algemeen directeur van de gemeente Ooststellingwerf is ...:

Hieronder lees je de 68 reacties:

1. Zorg voor behoud cultuur van de organisatie. Neem de functie serieus, maar jezelf niet al te.
2. kijk eerst een half jaar voordat je eventueel allerlei (organisatie-)plannen maakt. Dus 'don't fix it if it aint broken!' in goed Fries....
3. Wees de verbindende factor tussen bestuur en medewerkers, wees toenaderbaar en transparant
4. Praat met medewerkers en weet wat er leeft
5. eerlijk, open en verbindend
6. ogen en oren open voor wat er in de organisatie speelt en neem signalen serieus.
7. hou de bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie; koester de familie cultuur; behoudt de lunch sessies.
8. Sta voor de ambtelijke organisatie, zorg voor verbinding met bestuur en heb oog voor lokale en regionale ontwikkelingen.
9. Zoek verbinding met de medewerkers.
10. Bouw een goed team, wees respectvol, luister eerst en handel dan, wees consistent en laat je niet leiden door de waan van de dag, geef en accepteer vertrouwen.
11. hou de "familie" cultuur van Oost in stand, dit is wat de gemeente Oost een sterke gemeente maakt, verbindend en toegankelijk
12. Koester onze warme cultuur, maar begeleid ons in de stap naar projectgestuurd werken. Zo groeien we samen en maken we de organisatie klaar voor de toekomst.
13. We hebben grote klussen te klaren naast onze reguliere werkzaamheden, bewaak goed de capaciteit die we hebben.
14. breng een beetje zakelijkheid in werkprocessen, maar nadrukkelijk met behoud van de familiecultuur van Ooststellingwerf!
15. Zag net een document over het belang om als overheid kennis en kunde in huis te hebben dus ik denk dat het goed is dat de gemeente secretaris dat ook inziet...
16. ..
17. er zijn voor de medewerker zodat iedereen met plezier, gemotiveerd en goed zijn of haar werk kan dan doen (en hou het een beetje luchtig)
18. Is zichtbaar, staat voor zijn haar medewerkers, is benaderbaar, heeft gezonde dosis humor is tevens verbinder tussen bestuur, politiek en ambtenaren.
19. blijf open en verbindend tussen college B&W, directie en uitvoering. Met oog voor personeel en iemand die voor de gemeente staat
20. Ga verder met "wat is en bestaat". Overdoen, veranderen, terugdraaien past niet bij wat de voorganger de organisatie heeft gebracht.

21. Verander niet teveel aan de cultuur in Ooststellingwerf
22. Doe je werk met plezier. Zorg dat je vooral laagdrempelig bent. Spreek in een taal die iedereen begrijpt en lees je in of loop mee met de mensen die voor je werken.
23. Van nature een verbinder in en extern. Geen stadse fratsen maar staan voor het Ooststellingwerfse. Eerlijk, oprecht, transparant, lef, authentiek, kwetsbaar, passievol, visie.
24. Doe maar gewoon, dat doen we allemaal hier
25. is om met net zoveel plezier naar hun werk te gaan als ik 's ochtends!
26. Gemeente Ooststellingwerf een mooie organisatie waar met liefde en passie gewerkt wordt voor de bewoners, wees er goed voor.
27. Behoud van de laagdrempeligheid die nu in Oost aanwezig is
28. probeer de huidige cultuur waarin we met elkaar samenwerken (goede werksfeer, informeel waar dat kan, verantwoordelijkheden laag in de organisatie) te bewaken
29. Wees vrolijk, nuchter, positief en lekker bourgondisch.
30. Een directeur die oog heeft voor iedereen
31. Vertrouw je organisatie en je krijgt er veel voor terug!
32. Wees open, direct en nuchter tegen de medewerkers, niet boven maar tussen de medewerkers. Gebruik een gezonde dosis humor en het komt vast goed!
33. Haal en breng bij de mensen binnen de organisatie
34. Behoud de cultuur van Ooststellingwerf: informeel, laagdrempelig en wees daadkrachtig.
35. Kom in Ooststellingwerf wonen!
36. om de huidige goede en fijne werksfeer te behouden: 'He or she has big shoes to fill..'
37. Blijf dichtbij jezelf en wees open en aanspreekbaar
38. Wees jezelf
39. Is een mensen mens, integer maar ook daadkrachtig.
40. om te blijven investeren in regionale samenwerking. Zorg ervoor dat de informatievoorziening tussen ambtenaren(lagen) onderling helder en bondig blijft
41. laat je veel zien in de organisatie. Wees scherp op verhouding politiek-uitvoering
42. Wees benaderbaar en werk met een vleugje humor!
43. Geen
44. investeer in een goede communicatie naar organisatie/medewerkers
45. -
46. Probeer vooral de verbinding tussen de uitvoering en beleidsmakers/raad/wethouders te vergroten.
47. Richt u vooral op het behouden en blijven stimuleren van onze open werkcultuur. We zijn niet op zoek naar grote veranderingen.
48. Wees zichtbaar. Neem de werkvloer/praktijk mee in voorstellen, zodat voorstellen gelijk draagvlak hebben.
49. Wees toegankelijk voor de medewerkers. zorg dat je deur altijd open staat.
50. Doe normaal
51. luister naar de medewerkers en vertrouw op hun kennis en betrokkenheid.
52. Hij/zij moet in staat zijn om alle ballen hoog te houden, maar ook kan optreden indien nodig.
53. wees een goede en menselijke schakel tussen medewerkers en bestuurders
54. We hebben jaren van grote veranderingen gehad, die zeker niet altijd verbeteringen waren. Gun de organisatie nu rust. Er ligt al genoeg werk op ons bord.
55. Koester het goede
56. Hou de sfeer zo relaxt als het nu is. Er wordt hard gewerkt, maar wel vanuit vertrouwen en hoge eigen verantwoordelijkheid. Het werkplezier is daardoor hoog.
57. Wees geen zeemeeuw! (lees: niet krijsen en schijten en dan weer wegvliegen)

58. Ga in gesprek met medewerkers/teams, leer de cultuur van Ooststellingwerf kennen en draag deze uit. Wees belangstellend, open en houdt vast aan de koers.
59. is toegankelijk en benaderbaar, en een goede verbinder tussen college en ambtelijk apparaat
60. Blijf jezelf, en blijf vooral zichtbaar voor de medewerkers
61. Toon betrokkenheid, neem signalen uit de organisatie serieus, zorg voor realiteitszin in politieke wensen irt draagkracht/capaciteit vanuit de organisatie en heb plezier
62. behoud vooral het broodje kroket op Donderdag en de lunch bijeenkomsten, dit is goed voor de verbinding tussen de medewerkers
63. wordt gewoon collega en geen baas.
64. doe normaal dan doe je al gek genoeg, iedereen is gelijk, ongeacht functie.
65. Hij/zij moet de hele dag als een multitasker kunnen schakelen tussen werkzaamheden en mensen. Een sociaal persoon met wat levenservaring die veelal goed gemutst aanwezig is.
66. Om een iets zakelijker cultuur in te zetten, waarbij we mensen aanspreken op verantwoordelijkheden en ons voor 100% inzetten op pijlers die moeten.
67. Laat de enthousiaste ambtelijke organisatie niet allerlei nieuwe projecten en ontwikkelingen oppakken zonder dat in beeld is wat dit kost aan personele capaciteit.
68. Geef de ruimte en het vertrouwen aan de medewerkers. De familiecultuur behouden, maar met oog voor de professionaliteit.