



Hoe werkt **Twenterand**

TWENTERAND AAN ZET



Hoe werkt Twenterand?

De gemeente Twenterand werkt aan allerlei verschillende plannen en projecten. Bijvoorbeeld plannen over gezondheid, jeugdzorg, onderwijs, sportvelden, wegen of financiële of juridische zaken. Die plannen of projecten zijn soms tijdelijk, het is niet altijd een vast onderdeel van ons werk. Ze hebben vaak een begin en een eind, daarna is het afgerond. Daarnaast is er werk wat altijd terugkomt, onze 'gewone' basistaken. Denk maar aan het aanvragen van een paspoort of rijbewijs, een uitkering of een vergunning.

De wereld om ons heen verandert. Steeds meer ontstaan in Nederland en in de rest van de wereld noodsituaties en andere grote veranderingen. Woningnood, oorlog, asielopvang of klimaatverandering, we hebben er allemaal mee te maken.

Ook in de gemeente Twenterand komen we dit soort situaties steeds vaker tegen. Deze situaties hebben ook invloed op het leven van onze inwoners. Wij vinden het belangrijk dat inwoners zich thuis voelen. In de gemeente, in hun huis, bij hun naasten, op het werk of op school. Maar wij vinden het ook belangrijk dat iedereen zich op zijn eigen manier en in eigen tempo kan ontwikkelen. Dat zorgt ervoor dat mensen lekker in hun vel zitten.

Om dat voor elkaar te krijgen moeten we nog beter klaar zijn voor de toekomst. Goed voorbereid zijn om snel en gemakkelijk in te kunnen spelen op de grote veranderingen in de wereld om ons heen.



Wie wij zijn:

De gemeente Twenterand wil er zijn voor alle inwoners en ondernemers. Iedereen moet kunnen aanhaken en meedoen. Maar we willen ook dat inwoners er voor elkaar zijn. Het bestuur van de gemeente Twenterand zegt daarover:

“We zijn een economisch sterke gemeente met een sociaal kloppend hart”

Wat wordt bedoeld met een economisch sterk Twenterand?

Twenterand maakt zich sterk voor brede welvaart. Dat doen we in de eerste plaats door in te zetten op een krachtige economie. We willen een plek zijn waar bedrijven zich graag vestigen, waar de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt goed op elkaar aansluiten en waar inwoners voldoende verdienen om rond te komen. Maar brede welvaart draait om meer dan geld. We hechten ook aan een prettige leefomgeving met voldoende woningen, voorzieningen en groen. Kortom, een plek waar je gelukkig van wordt!

Maar ook mensen die vanwege een beperking of (gezondheids)problemen andere manieren moeten vinden om aan te haken. We hebben iedereen nodig om te bouwen aan een gezonde, mooie en sterke gemeente.

Onze service en dienstverlening moet aansluiten bij de wensen van onze inwoners. We willen een gemeente zijn waar je op kunt vertrouwen. Die voor je klaarstaat en waar je het gesprek mee aan kunt gaan. Die afspraken nakomt en in oplossingen denkt. Een gemeente die weet wat er leeft bij de inwoners en wat er speelt in de gemeente.

De gemeente Twenterand wil klaar zijn voor de toekomst. Zodat we beter kunnen inspelen op die onverwachte veranderingen in de samenleving. Zodat onze inwoners op ons kunnen blijven rekenen, in welke situatie dan ook. Maar ook zodat we onze (basis)taken kunnen blijven leveren. Dat betekent dat we anders moeten werken dan we gewend waren. Alle collega's van de gemeente Twenterand hebben hier samen over nagedacht. Hoe kunnen we ons werk beter en anders regelen?



Het college van burgemeester en wethouders van Twenterand wil met die andere manier van werken het volgende bereiken:

- Een goede samenwerking tussen medewerkers en bestuur is heel belangrijk. Als medewerkers het bestuur goed kunnen ondersteunen zorgt dit voor een goed werkend bestuur. En een bestuur dat de juiste beslissingen kan nemen. Medewerkers kunnen sneller reageren op veranderingen in de samenleving (wendbaar).
- De organisatie is nauw betrokken bij de inwoners en ondernemers. We kijken en luisteren goed naar wat nodig is. De collega's en de teams werken nauw samen om vragen en problemen uit de samenleving op te lossen.
- De medewerkers zijn verantwoordelijk en professioneel. Ze weten wat er van hen verwacht wordt en nemen initiatief. Er is ruimte om feedback te geven en te ontvangen.
- De organisatie kent korte lijnen. Medewerkers en bestuur, maar ook medewerkers onderling weten elkaar snel en eenvoudig te vinden.

Gemeente Twenterand: Robuust en Wendbaar

Medewerkers van de gemeente Twenterand hebben nagedacht over een andere werkwijze in de organisatie. Die nieuwe werkwijze houdt in dat de organisatie is ingedeeld in twee delen die onderling verbonden zijn: een robuuste kant en een wendbare kant. Wat dat betekent leggen we hieronder uit:

Het robuuste deel van de organisatie

In het robuuste deel van de organisatie doen we ons gewone basiswerk. Dit zijn de taken en processen die steeds weer terugkeren. Daarvan vinden we het belangrijk dat deze taken en processen lopen als een goed geoliede machine. Elke medewerker is een belangrijke schakel in die machine. Medewerkers weten wat ze moeten doen en wat er van ze verwacht wordt. Zodat onze organisatie staat als een huis en een stootje kan hebben als het even tegenzit. Het grootste deel van ons werk bevindt zich in het robuuste deel. Onze inwoners, ondernemers en organisaties kunnen altijd rekenen op een goede service. Dit alles noemen we de 'basis op orde'.

Hoe ziet het robuuste deel van onze organisatie eruit?

Alle medewerkers werken in een basisteam. Elk basisteam heeft een teamleider en elke teamleider stuurt twee basisteams aan. In totaal zijn er 20 basisteams in de gemeente Twenterand.

Het wendbare deel **van de organisatie**

Naast het robuuste deel is er het wendbare deel van de organisatie. In dat deel werken we aan belangrijke en ingewikkelde vragen of gebeurtenissen in/uit de samenleving of vanuit het Rijk. We noemen dit opgaven. Maar ook grotere vragen van het bestuur kunnen in het wendbare deel thuis horen. Medewerkers uit verschillende basisteams werken tijdelijk samen aan deze opgaven. In het wendbare deel gaat het over onderwerpen waarbij nog onzekerheden of onduidelijkheden zijn, maar die wel van invloed zijn of worden op de samenleving. Dit is meestal niet voorzien of gepland in ons gewone werk. Ze horen daarom niet in het robuuste deel thuis.

Zoals hiervoor is uitgelegd werkt elke medewerker in een basisteam in het robuuste deel van de organisatie. Daarnaast kunnen zij ook (mee)werken aan bijvoorbeeld een opgave. Een medewerker neemt dan ook plaats in een tijdelijk team in het wendbare gedeelte. Een tijdelijk team is altijd voor een bepaalde periode. Of iemand deel gaat uitmaken van een tijdelijk team, hangt ook af van het onderwerp waarvoor iemand ingezet kan worden. Als het onderwerp is afgerond, (meestal) een plek heeft gekregen in het robuuste deel, stopt het tijdelijke team weer. Zo wordt de beschikbare kennis en kunde in de organisatie goed benut.

De regisseurs hebben de leiding over de tijdelijke teams in het wendbare deel.

1. Problemen of gebeurtenissen in de samenleving

Doet zich een belangrijke gebeurtenis of probleem voor? Of zijn er bepaalde wensen van het bestuur? Dan is het eerst belangrijk dit te melden aan een regisseur. De regisseurs zijn dan eerst aan zet. Een regisseur gaat het onderwerp eerst verkennen en onderzoeken. Dat doen ze niet alleen, dat doen ze meestal samen met interne en/of externe deskundigen. Dit onderzoek is bedoeld om te bepalen waar de opgave precies over gaat. Daarna wordt gekeken wat de rol en de verantwoordelijkheid van de gemeente is. Maar ook om te kijken hoe de gemeente dat gaat doen.

Het college van burgemeester en wethouders neemt altijd een officieel besluit over een bestuursopdracht.

2. Vragen en/of wensen van het bestuur

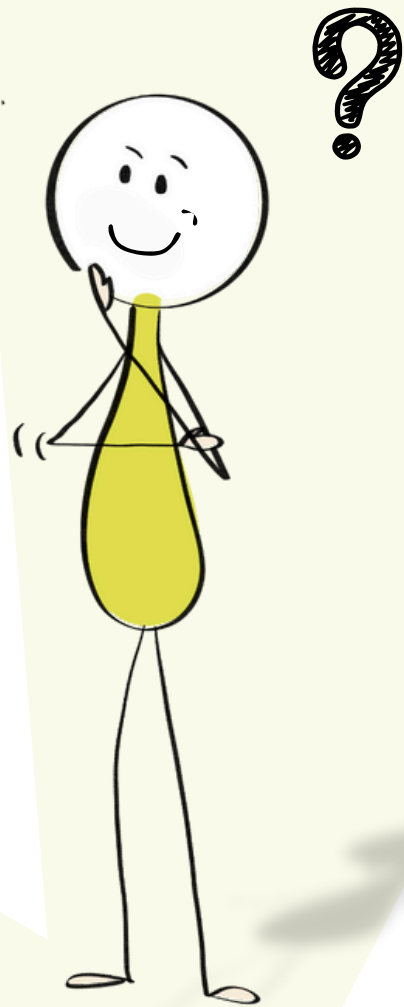
Het bestuur heeft ook veel vragen of wensen. Dat beschrijven medewerkers vaak in een zogeheten 'bestuursopdracht'. In een bestuursopdracht staat onder andere:

- Waarom wil het bestuur dit?
- Wat wil het bestuur bereiken?
- Onder welke voorwaarden?
- Wat is de planning?
- Wie hebben ermee te maken? (intern en extern)
- Met welke middelen doen we dat?
- Wat zijn de kansen? En de risico's?

De regisseurs

De regisseurs werken grotendeels in het wendbare deel. Zij zorgen ervoor dat de problemen, gebeurtenissen uit de samenleving of de vragen van het bestuur worden onderzocht en omgezet in plannen en projecten. De regisseurs zorgen ervoor dat er een tijdelijk team gevormd wordt dat met het project aan de slag gaat. Zij stemmen dit af met de betrokken medewerkers. Wendbaar werken is onderdeel van het totale werk. Als wendbaar werken of het gewone werk in het gedrang komt wordt een teamleider betrokken.

De teamleiders zorgen ervoor dat medewerkers aan de tijdelijke plannen of projecten in het wendbare deel kunnen werken. Maar daarbij houden zij de balans tussen robuust en wendbaar altijd goed in de gaten.



Kernwaarden

Kernwaarden zijn eigenschappen van de organisatie die ons anders maken dan andere organisaties. Kernwaarden vertellen waar de gemeente Twenterand voor staat. En waar mensen de gemeente op aan kunnen spreken. De kernwaarden van de gemeente Twenterand zijn:

1. Omgevingsbewust

We weten wat er speelt in onze gemeente. We passen ons aan om hierop in te spelen. In ons werk spreken we vaak over 'Ja, mits'. Dit betekent dat we een open houding hebben, dat we waar dat mogelijk is ondersteunen en meedenken met onze inwoners. We denken in mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. Dat betekent dat medewerkers goed moeten aanvoelen wat inwoners of ondernemers vragen en wat er aan de hand is. Daarbij kijken we samen wat mogelijk is en zoeken we samen naar een oplossing. Dat noemen we 'ja, mits'.

2. Samen

We werken voor en vooral ook samen inwoners, ondernemers, organisaties en collega's om samen doelen te bereiken. In onze organisatie werken en adviseren we integraal. Dat betekent dat we samenwerken over team- en vakgrenzen heen. Op deze manier willen we effectieve en efficiënte oplossingen vinden, afhankelijk van de vraag, het project of de opgave.

3. Toegankelijk

We zijn een open en laagdrempelige organisatie. We willen dat iedereen, met of zonder beperking, kan aanhaken en meedoen. We streven naar inclusie en werken zoveel mogelijk op maat. Onze diensten en informatie zijn gemakkelijk te vinden en te begrijpen. We vinden het belangrijk dat iedereen zich gehoord en geholpen voelt. We staan open voor feedback en we passen onze werkwijze aan om zo onze inwoners, ondernemers en partners zo goed mogelijk te helpen.

4. Betrouwbaar

We doen wat we beloven. We komen onze afspraken na.



De medewerkers van de gemeente Twenterand

Er werken veel mensen bij de gemeente Twenterand. Allemaal zijn ze heel verschillend. Maar een ding hebben ze gemeen, alle medewerkers zijn goed in hun vak en willen het beste voor de gemeente Twenterand. Ze willen graag bijdragen aan een mooie gemeente.

De medewerkers van de gemeente Twenterand beschikken over de volgende eigenschappen:

Vakman/vakvrouw

Dat houdt in dat ze voldoende basiskennis in huis hebben om in hun vakgebied en bij een gemeente te kunnen werken.

Vertegenwoordiger

Medewerkers van de gemeente Twenterand zijn het visitekaartje van de gemeente. Ze zijn eerlijk en integer. Ze kunnen zich goed verplaatsen in de inwoners van de gemeente.

Goede collega

Medewerkers van de gemeente Twenterand helpen elkaar waar nodig om goed te kunnen samenwerken. Een plezierige werksfeer is belangrijk om het werk goed te kunnen doen. Er is respect voor elkaar, collega's zijn betrokken en betrouwbaar. Er heerst een open sfeer waarbij er ruimte is om feedback te geven en te ontvangen.

De gemeente Twenterand en leiderschap

Twenterand vindt dat leiding geven niet alleen iets is van het management, directie en het bestuur. Iedereen in de organisatie kan soms de leiding nemen om een resultaat te bereiken. We noemen dat ook wel persoonlijk leiderschap. Medewerkers zijn verantwoordelijk en kunnen zelfstandig beslissingen nemen. Het management en bestuur zorgen voor de mogelijkheden en bieden ondersteuning waar nodig.

De teamleiders en de directie zijn de formeel leidinggevendenden in de organisatie. De directie bestaat uit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en een tweede algemeen directeur. De gemeentesecretaris/algemeen directeur richt zich meer op het bestuur van de gemeente en de wendbare kant. De tweede algemeen directeur richt zich meer op de interne organisatie en het robuuste deel.

De teamleiders geven leiding aan de basisteams. Ze zijn verantwoordelijk voor het ondersteunen en coachen van de medewerkers. Ze zorgen ervoor dat samen met de medewerkers de doelstellingen worden gehaald.

Samen werken we aan een sterke gemeente die klaar is voor de toekomst. Een gemeente waar inwoners en ondernemers prettig kunnen wonen, werken en recreëren. Zo werkt Twenterand!

