

Nr. RI17.0036 (2017)

Betreft: Aanpak om organisatie voor te bereiden op een andere manier van werken in het gerenoveerde stadhuis

Aan de leden van de Gemeenteraad

Parallel aan de voorbereidingen op en de uitvoering van de renovatie van het stadhuis, bereiden we de medewerkers voor op een andere manier van werken in de vernieuwde werkomgeving: het Helder(s) werken. Het Helder(s) werken is een visie om werken effectiever, efficiënter en plezieriger te maken voor zowel de medewerker als voor de organisatie. De medewerker staat centraal en heeft, binnen bepaalde grenzen, de ruimte en vrijheid om te bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt en met wie hij werkt.

De wens, of zelfs noodzaak, om op een andere manier te werken, is ingegeven door:

- externe ontwikkelingen, bijvoorbeeld de Omgevingswet;
- de wens te veranderen naar een meer participerende organisatie, bijvoorbeeld Nieuw Perspectief;
- het willen zijn van een meer wendbare organisatie.

Een werkomgeving die de andere manier van werken goed faciliteert, helpt nadrukkelijk om het Helder(s) werken succesvol in te voeren.

Werkgroep

Er is in het eerste kwartaal van 2017 een werkgroep ingericht onder leiding van de afdelingsmanager Dienstverlening. De werkgroep ondersteunt het Managementteam (MT) en de teamleiders met deze ontwikkeling en inzet van (communicatie)middelen. De rol van de werkgroep is initiëren/aanjagen, faciliteren en dwarsverbanden in de gaten houden tussen initiatieven in de organisatie op het gebied van het Helder(s) werken.

Fasering

De eerste fase die de rest van het jaar 2017 beslaat, is gericht op vergroten van de bewustwording en het creëren van draagvlak voor de verandering. Het doel van deze fase is dat de leidinggevenden en medewerkers goed begrijpen wat het Helder(s) werken inhoudt, wat dat voor hen betekent en dat ze willen mee gaan in de verandering.

De volgende fase richt zich op eind 2018 met als doel dat alle leidinggevenden en medewerkers voorbereid zijn op het Helder(s) werken en dat randvoorwaarden zijn ingevuld.

Activiteiten

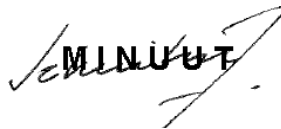
De volgende activiteiten worden ontplooid:

- In een korte notitie wordt vastgelegd wat het Helder(s) werken is. Dit is de basis waarmee leidinggevenden het gesprek met hun medewerkers aangaan.
- Per fase wordt een communicatieplan gemaakt en worden gericht communicatiemiddelen ingezet. Aan het plan voor de eerste fase wordt op dit moment gewerkt. In de eerste fase krijgt de dialoog over wat het Helder(s) werken precies betekent veel aandacht. Daarnaast is er aandacht voor de leiderschapsstijl die past bij het resultaatgericht werken, loslaten en vertrouwen geven. Dit zijn belangrijke aspecten van Helder(s) werken.
- Er worden een paar werkbezoeken gepland aan organisaties die al op een andere manier werken.
- Door middel van pilots worden ervaringen opgedaan met aspecten van het Helder(s) werken. Gedacht kan worden aan:
 - ervaren hoe het is om geen vaste werkplek meer te hebben, maar flexibele werkplekken;
 - ervaren wat er nodig is om papierloos te gaan werken;
 - ervaren wat er bij komt kijken als medewerkers niet altijd zichtbaar op kantoor werken dat vraagt om een leiderschapsstijl die aansluit op het resultaatgericht werken.
- De werkgroep buigt zich ook over de vraag hoe de fase van tijdelijke huisvesting (intern of extern) tijdens de renovatie gebruikt kan worden als kans om de medewerkers te laten wennen aan aspecten van het Helder(s) werken.

Den Helder, 11 mei 2017.

Burgemeester en Wethouders van Den Helder,

burgemeester
Koen Schuiling



MINUUT

secretaris
Robert Reus



MINUUT