

## Aanpak Project 'Omgaan met elkaar' (februari 2024)

Strategisch doel project 'Omgaan met elkaar': We willen een sociaal veilige werkomgeving voor de medewerkers, bestuurders en raadsleden en gezonde onderlinge omgangsvormen.

### A. Aan de slag met de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport

1. *Aanbeveling: Werk aan een professionele aanspreek- en feedbackcultuur. Van belang daarbij zijn de formele, vast ingeroosterde feedbackgesprekken maar zeker ook de informele en ad hoc gesprekken op de momenten dat iemand ervaart dat daar aanleiding toe is. Heb bij het werken aan een dergelijk cultuur evenveel aandacht voor de kwaliteiten die nodig zijn om feedback te geven en om te ontvangen.*

#### Organisatie:

- De trainingen het goede gesprek (feedback) zetten we voort en bieden we actief aan. We meten deelname en ervaringen.
- De vernieuwde opzet en training voor medewerkers en leidinggevenden met betrekking tot de gesprekscyclus gaat in februari 2024 van start. Hierin is expliciet aandacht voor over en weer feedback geven en de kernwaarden vertrouwen, betrokken en ondernemend.
- Rndom de thema's integriteit en organisatiecultuur organiseren we gesprekken en workshops (bijv. bij Kennis tot go) en op maat voor teams (als daar behoefte aan is).
- We geven de vertrouwenspersonen meer bekendheid via Sjaak (intern communicatieplatform).
- De evaluatie van de huidige gedragscodes is in 2023 gestart en ronden we dit jaar af. Het proces voor meldingen maken we in 2024.

#### Raad en college:

- Rndom het thema integriteit organiseren we gesprekken en workshops.
  - Met de gemeenteraad voeren we het gesprek over de aanspreekcultuur en wat er voor nodig is om dit op een goede manier te doen.  
Ook bespreken we de mogelijkheid van een trainingsprogramma.
  - We maken afspraken over (jaarlijkse) reflectiegesprekken van de burgemeester met college en raadsleden met bijbehorende infrastructuur.
  - In de driehoek spreken we over de samenwerking raad-college-organisatie en jaarlijks informeren we de raad, college en organisatie over onze bevindingen.
  - We maken afspraken over de manier van werken en taken, verantwoordelijkheid en bevoegdheden (zie ook aanbeveling 3) en bespreken dit met elkaar als raad, college en organisatie.
  - In het inwerkprogramma voor de nieuwe raad nemen we bovenstaande punt mee evenals de kennismaking met de organisatie.
  - Het gesprek van de fractievoorzitters met de directie herhalen we jaarlijks.
  - Eens in de twee jaar breiden we dit gesprek uit en gebruiken dit moment als mogelijkheid om opnieuw kennis te maken met de organisatie.
2. *Ga door op de reeds ingeslagen weg om de stabiliteit, voorspelbaarheid en managerial kwaliteit van de organisatie te versterken om zo de thans aanwezige stresserende werkdruk te reduceren.*

#### Organisatie

- De directie heeft een koersdocument vast gesteld voor de organisatie. Op basis hiervan is een ontwikkelagenda gemaakt en zijn er diverse projecten gestart om de

ontwikkeling handen en voeten te geven. Dit behelst o.a. het project goed werkgeverschap en het project Omgaan met elkaar. In dit laatste project beleggen we de uitvoering van dit plan van aanpak (zie hieronder bij organisatie van het project).

- We gaan het integriteitsbeleid herijken in relatie tot het koersdocument en de uitkomsten van het onderzoeksrapport sociale veiligheid.
- De bezetting van de leidinggevende functies is op orde. We streven er naar dat de bezetting van de teammanagersfuncties in de loop van dit jaar voor alle teams structureel wordt.

#### Organisatie-bestuur

- Een lange termijn agenda, teamplannen en een professionele programma- en projectaanpak zijn in gang gezet. In de loop van 2024 wordt dit geborgd in de werkprocessen (bijv. P&C cyclus).
- We willen dat signalen van ongewenst gedrag (in- en extern) snel worden opgepakt, daarom zetten we de meldingenstructuur anders op.

3. *Schep helderheid over taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en onderlinge verhoudingen van de belangrijkste actoren in de gemeente: gemeenteraad, College en ambtelijke organisatie. Heb daarbij naast aandacht voor de formele aspecten ook aandacht voor de informele verhoudingen.*

#### Organisatie-bestuur

- We maken een sturingsfilosofie voor raad-college-organisatie waarin we beschrijven wat onze uitgangspunten zijn voor sturing (op doelen, mensen en middelen) en wat de verhouding is tussen bestuur en de ambtelijke organisatie. Het koersdocument van de directie is één van de pijlers onder deze filosofie.
- Op basis hiervan maken we afspraken over rollen, taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en werkwijze.. We oefenen en evalueren dit. We passen het reglement van orde van de raad en college aan en leggen de afspraken vast in een Organisatiebesluit.

4. *Aanbeveling: Met leidinggevendenden werken aan o.a. voorbeeldgedrag, waardering en vertrouwen.*

#### Organisatie

- Dit nemen we op in het Management Development (MD) traject (start voorjaar 2024).
- Eventuele verdere uitwerking vindt plaats via het project Aantrekkelijke werkgever.

### **B. Organisatie van het project Omgaan met elkaar**

De bestuurlijk opdrachtgever is Wimar Jaeger (waarnemend burgmeester).

Ambtelijk opdrachtgever is Mark Duijtshoff (directeur Domein Bedrijfsvoering en Dienstverlening).

De ambtelijk opdrachtnemer stelt een projectplan op. Het project is onderdeel van het programma organisatieontwikkeling.

De projectgroep bestaat uit medewerkers uit de organisatie en de griffie. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het actieplan.

Er komt een klankbordgroep voor de organisatie en de fractievoorzitters fungeren als klankbordgroep namens de raad.

We huren externe expertise in om de gedragscodes en beleid aan te passen, en om de trainingen te geven. Dekking van de kosten is onderdeel van het projectplan. Hierbij gaan we ook in op de borging in de organisatie.

Planning: we starten in Q1 en Q2 2024 met een deel van activiteiten. In het projectplan leggen we de gedetailleerde planning (en de volgorde) voor.