



BLNP



VOORSTEL TEAMHOOFDEN BVO BLNP

REGIEGROEP BLNP, 8 MEI 2023



1. Aanleiding

- Teamhoofden zijn gevraagd om op basis van rapport WagenaarHoes mee te denken over de richting.
- WagenaarHoes heeft van de regiegroep de opdracht gekregen om een Plan van Aanpak op te stellen voor de verkenning die nodig is voordat er een definitief besluit genomen kan worden over de bedrijfsvoeringsorganisatie.
- Essentieel punt cultuur: zelf doen. Gedrag vanuit het nieuwe concept, voorbeeldgedrag en zelf vanuit het collectief denken en handelen.
- Betekenis geven: duidelijk maken wat er in de werkelijkheid is gebeurd en welke consequenties daar aan worden verbonden. Zichtbaar maken wat er werkelijk gebeurt. Teamhoofden hebben daarin een essentiële rol.

- **Doel**

Werken vanuit de beoogde organisatie.

Organisaties zijn erbij gebaat om zo snel mogelijk te gaan werken volgens de toekomstige situatie. Samen én in samenhang bouwen aan een nieuwe organisatie waar we trots op zijn, alsof deze al bestaat. (van A naar B, vanuit B.). Verbinding tussen de domeinen én de gemeenten.



2. Succesfactoren

- **Eenheid van leiding die stimuleert.**
- **Een hanteerbare context.**
- **Realistische en stimulerende opgave(n).**

De wijze waarop vanuit gemeenten en samenwerkingsorganisatie wordt gewerkt om tot succesvolle samenwerking te komen heeft topprioriteit. Samenwerken wordt een succes als de betrokkenen daar echt voor gaan en de samenwerking echt, gezamenlijk, wordt doorleefd.



3. Uitgangsprincipes I

- Werken alsof de GR al bestaat.
- Veranderen van A naar B: vanuit B.
- Gemeenten hebben eigenaarschap.
- Teamhoofden zijn belangrijke linking pin BLNP en gemeenten (domeinen).

- Programma (doelgericht) in plaats van project (resultaatgericht).
- Tandem van inspirerende, verbindende kwartiermaker of programmamanager met 'blauwere' programma-adviseur.
- Verantwoordelijkheid bij (toekomstig) MT.
- Gemeentelijke belangen geborgd: raden zijn opdrachtgever, leden BVO medeontwerpers nieuwe organisatie.
- Gezamenlijke doelen als organisatie.
- Processen belangrijk maken.



4. Uitgangsprincipes II

- Niet OF we veranderen, maar HOE we veranderen.
- Nu het momentum pakken.
- Medewerkers niet betrokken laten voelen: betrokken laten zijn bij zowel harmonisatie als de inrichting.
- GR eigen identiteit: tróts dat men wil en mag werken bij BLNP.
- Intensivering van de interne communicatie; nu al uitgaan van de nieuwe organisatie. Minimaal 1x per maand aan álle betrokkenen terugkoppeling geven.
- Ruimte voor angsten, vooroordelen en bedenkingen.
- Vergaderen en afstemmen niet te complex maken.

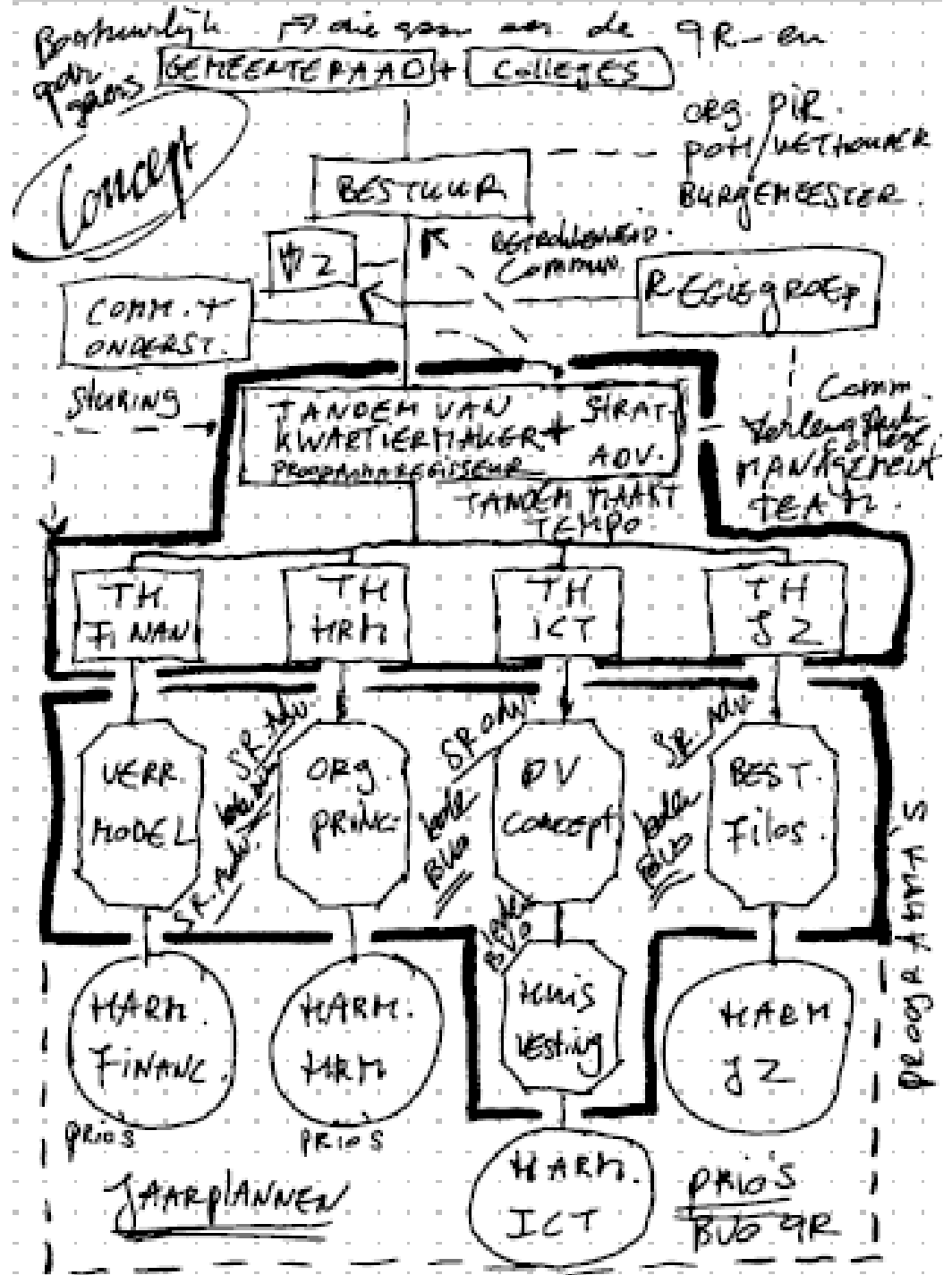


5. Essentiële punten cultuur

1. **Gedeelde visie:** hoe ziet de toekomst eruit, hoe zorgen we dat vanuit gezamenlijke waarden gaan werken?
2. **Planning:** naast praktische zaken benoemen wat lastigste punten zijn in het verandertraject. Hoe anticipeer je daarop? Wat moet je allemaal organiseren om te voorkomen dat het vertraagt of zelfs vastloopt?
3. **Zelf doen:** Gedraagt het management zich vanuit het nieuwe concept? Vertonen leidinggevenden voorbeeldgedrag door zelf vanuit het collectief te denken en te handelen?
4. **Betekenis geven:** het is nooit een kwestie van wel of niet betekenis geven, het gaat om expliciet of impliciet betekenis geven, dat wil zeggen duidelijk maken wat er in de werkelijkheid is gebeurd en welke consequenties daar aan worden verbonden. Hoe maak je zichtbaar wat er werkelijk gebeurt, ook als het niet goed gaat, zodat je voorkomt dat anderen jou daarop afrekenen? Hoe geef je ruimte aan medewerkers om elkaar ook aan te spreken?

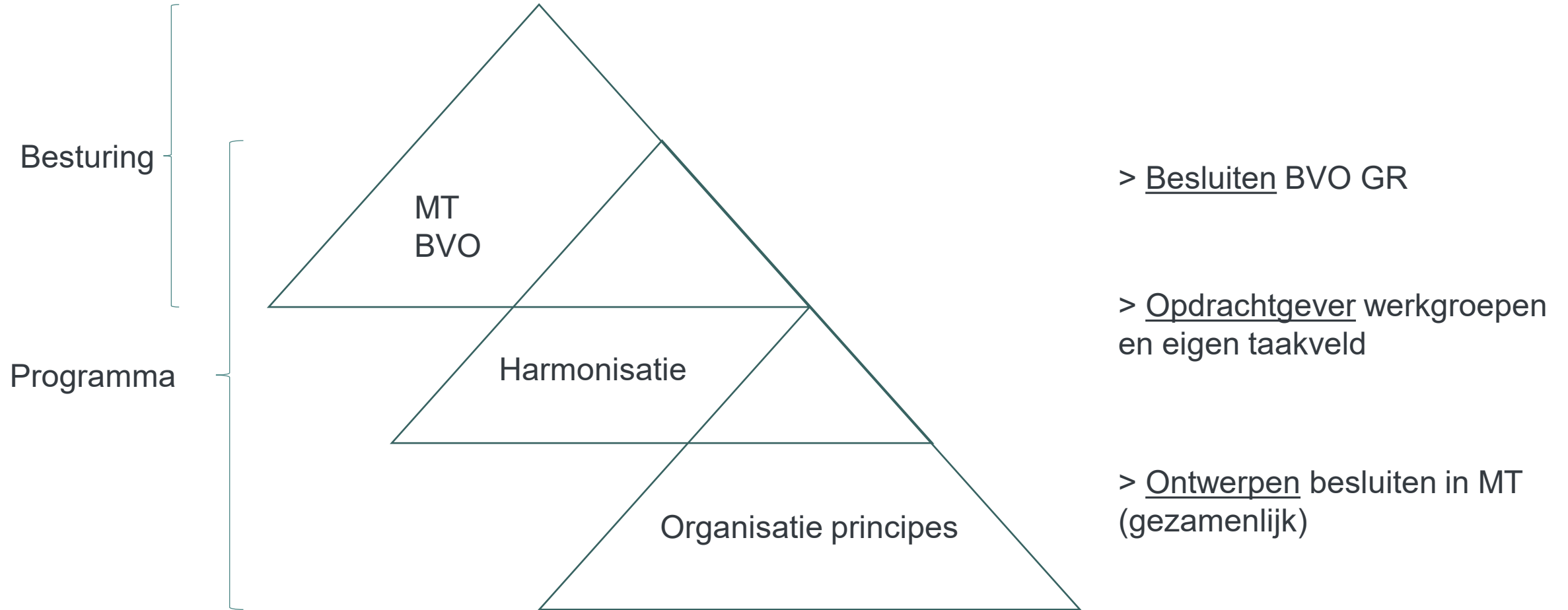


6. En dan nu visueel..





7. Rol teamhoofden





8. Voordelen

- MT is vertaler van opdrachtgever.
- Meer samenhang in programma.
- Eenheid van leiding die stimuleert.
- Eigenaarschap. Gevoel van gezamenlijke gerichtheid op doelen.
- Werken alsof de GR al bestaat (vanuit B): Straks niet alles (structuur/mensen/posities) weer moeten ombouwen.
- Bouwen aan een identiteit (trots!).
- Continuering van gestarte trajecten (bv. harmonisatie).
- Teamhoofden zijn linking pin: eigenaarschap, overzicht, toekomstgericht.
- Teamhoofden beslissen mee over inrichting GR, waar hun teams in komen te werken.
- Gemeentelijke belangen in zowel beleid als uitvoering geborgd. Leden BVO zijn ook ervaren managers/adviseurs.
- Meer integraliteit in de uitvoering jaarplannen.
- Minder gelaagdheid.
- Minder overleggen nodig.
- Teamhoofden geven samen integraal leiding vanuit MT.
- Teamhoofden hebben het beste zicht op wat medewerkers nodig hebben/beweegt.



VRAGEN?
