Eindevaluatie gemeente Oisterwijk

### Gegevens organisatie en project

Gemeente: Oisterwijk

Naam project: Waarnaken door Leiderschap

Doorlooptijd: eerste half jaar 2022

### Gegevens projectleider

Naam: Jessica van Iersel

Functie: organisatieadviseur

Telefoonnummer: 0642414968

E-mailadres: jessica.vaniersel@oisterwijk.nl

### Evaluatie

Dit project was een belangrijk onderdeel van onze organisatieontwikkeling, die daarvoor al gestart was en ook hierna verder liep. Dit deel was bedoeld om met de zittende MT leden de bouwsteen *structuur* (naast 5 andere bouwstenen van de ontwikkeling) uit te werken. Aanpassing van de aansturings- en organisatiestructuur is slechts een randvoorwaarde in de totale ontwikkeling van de organisatie. Maar wel een belangrijke en noodzakelijke in de fase waarin wij zaten. Tegelijk is dat ook een spannende omdat de managers daarin ook scherp naar zichzelf moeten kijken en hun manier van aansturing onder de loep moeten nemen.

Voor de organisatieaanpassingen hebben wij een aantal uitgangspunten geformuleerd die uitgewerkt zijn in de gewenste aansturings- en organisatiestructuur. Deze uitgangspunten zijn in willekeurige volgorde:

* Samenwerking zo optimaal mogelijk
* Rolbewustzijn en -verdeling volgens de primaire rollen
* Directie en managers sturen strategisch
* Teamleiders sturen op (team)ontwikkeling en uitvoeringsproces

Door hier goed naar te kijken en dit door te voeren in de organisatie is er en nieuwe organisatie- en teamindeling tot stand gekomen (per 1-1-2023 ingevoerd) en zijn er enkele wijzigingen in de aansturing (inclusief wijziging van functionarissen) uit voort gekomen. In juni 2022 is het voorstel hiervoor ingediend bij de OR en heeft het college op 6 juli het besluit hiervoor genomen. Zie hiervoor het document: Structureel waarmaken.

Om dit proces voor de leidinggevenden mee te begeleiden is de subsidie aangewend voor de inzet van een externe adviseur. Deze nam een onafhankelijke rol in het proces om (persoonlijke) afwegingen van de managers in deze aanpassingen te bevragen en scherp te krijgen. Dit heeft geleid tot keuzes die goed doordacht en -leeft waren en daarmee draagvlak opleverden. De organisatie adviseur (projectleider) had zo ook een ervaren sparringpartner en kon de aandacht ook meer richting de organisatie in het algemeen richten.

Dit werd gewaardeerd door alle partijen. Na het keuzeproces was de rol van de externe begeleider ook overbodig geworden en konden we de implementatie van de plannen weer volledig binnen de organisatie oppakken.

Niet voorziene effecten zijn meer indirecte effecten zoals een vernieuwende manier van werven van nieuwe leidinggevenden. Hiervoor hebben we een vacatureborrel (zie poster) gehouden, die een groot succes was.

De leerpunten uit dit traject zitten met name op duidelijk en open communiceren en hier ook echt aandacht en tijd aan besteden, soms wilden we te snel en hadden zelf het plaatje binnen het MT helder, maar dat is nog niet zo duidelijk voor de rest van de organisatie. Hier is veel aandacht voor geweest en heeft ook de OR een goede rol in gespeeld.

Momenteel loopt een tussenevaluatie naar de stappen die we vorig jaar zetten in het totale ontwikkeltraject. Dat hebben we afgesproken met alle medewerkers en OR leden. Zo blijven we verbeteren. Wanneer hier de aanbevelingen van binnen zijn kan ik deze ook delen.