

Inspiratienota

stedelijke organisatie
Hoogstraten

INSPIRATIENOTA

stedelijke organisatie Hoogstraten

Beste toekomstige beleidsmaker van stad Hoogstraten

Het managementteam (MT) van de stedelijke organisatie Hoogstraten grijpt graag dit moment in de legislatuur aan om zich te buigen over de interne uitdagingen. Wat loopt er goed in onze organisatie? Waar kan het nog beter? Welke aan te pakken punten zien we voor het volgende meerjarenplan en hoe willen we die aanpakken?

Het gaat in dit document dus vooral over de interne stedelijke organisatie. Toch is dit ook voor u een relevante oefening. Want we zijn een belangrijke en actieve partner van de toekomstige bestuursploeg in Hoogstraten. Laat dit document de start maken van een gezamenlijk engagement om te blijven investeren in een kwalitatieve groei van onze organisatie. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we klaar zijn om de uitdagingen aan te pakken en hiervoor effectief samen te werken met de toekomstige bestuursploeg?

Dit document bevat geen te nemen of te laten beleidsaanbevelingen. Met deze oefening willen we een basis leggen voor verdere gesprekken en concretisering in het meerjarenplan 2026-2031. We hopen ook dat het de nodige achtergrondinformatie en inspiratie biedt voor de opmaak van de partijprogramma's en het bestuursakkoord.



HOE mag u dit document lezen?

Deze interne inspiratienota is een onderdeel van een reeks documenten die aan de lokale politieke partijen wordt overhandigd ter voorbereiding van het bestuursakkoord en de opmaak van het nieuwe meerjarenplan.

- › De externe inspiratienota bevat de cijfers uit de omgevingsanalyse, geeft duiding bij de maatschappelijke uitdagingen voor onze stad en formuleert beleidsaanbevelingen.
- › De zelfevaluatie organisatiebeheersing toont aan hoever we momenteel staan met beheersmaatregelen in onze organisatie en waar onze ambities liggen. Het actieplan dat daaruit voortvloeit is operationeel en wordt opgevolgd door het managementteam.
- › Deze interne inspiratienota tenslotte, wil onze ambities op gebied van organisatie-ontwikkeling duidelijk, en vooral bespreekbaar maken. Het is een noodzakelijke oefening richting een vlotte samenwerking.

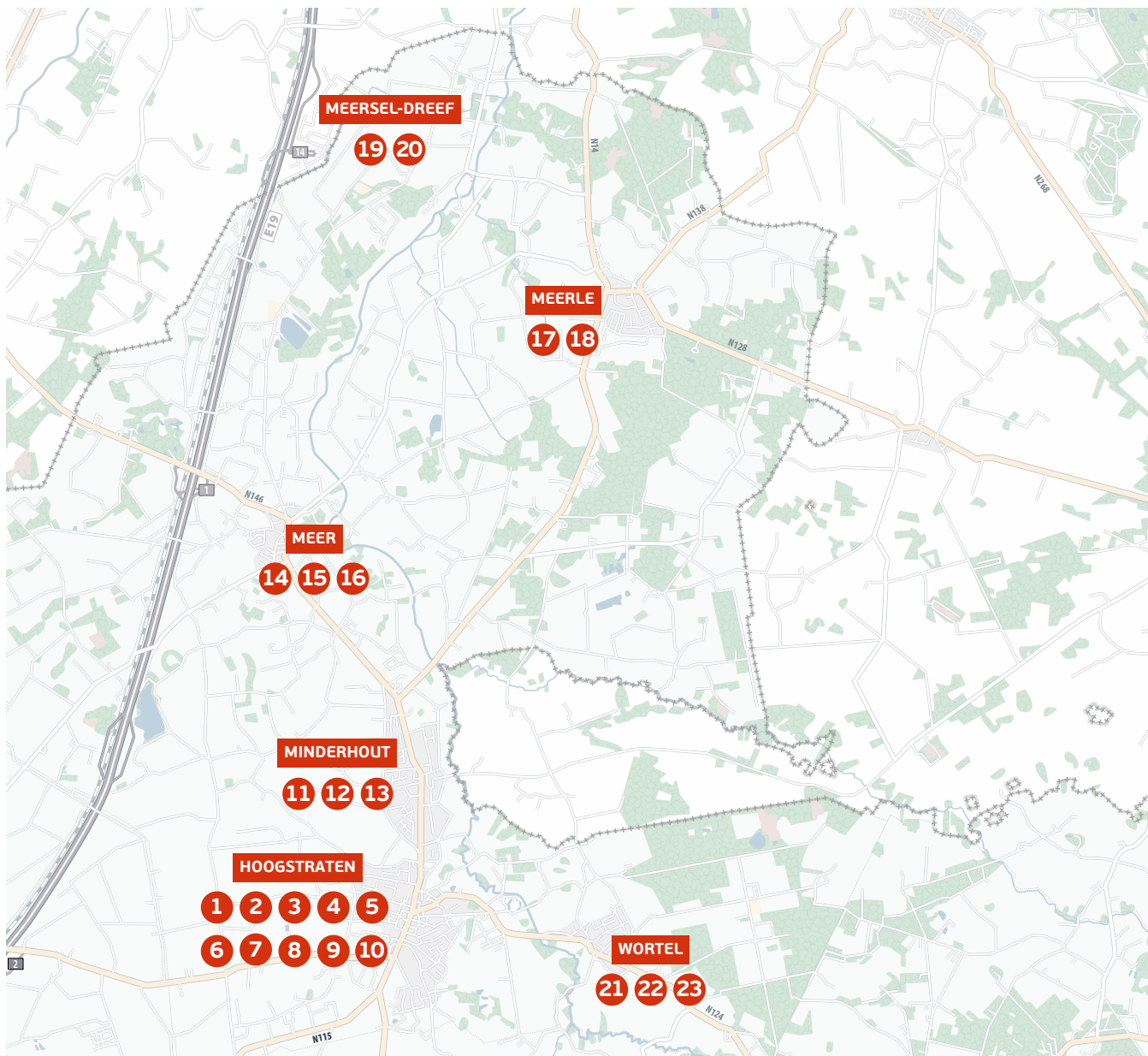
BLIK op onze stedelijke organisatie:

Onze stedelijke organisatie in **werklocaties**

1. Stadhuis, Vrijheid 149, 2320
2. Stedelijk museum, Begijnhof 9, 2320
3. Bibliotheek, Lindendreef 1b, 2320
4. GC Hoogstraten, Antoon de Lalaingstraat 3, 2320
5. Zorgcampus Stede Akkers, administratieve gebouwen Stede Akkers en Gastenhuis, Jaak Aertsiaan 2, 2320
6. Werkplaats, Industrieweg 2, 2320
7. Gemeenteschool, Gravin Elisabethlaan 21, 2320
8. IKO, Dr Versmissenstraat 6, 2320
9. IKO Groenewoud, Buizelstraat 11, 2320
10. Buurthuis Mouterij, Mouterijstraat, 2320

Deelgemeenten

11. Bibliotheek Minderhout, Minderhoutdorp 3, 2322
12. Koffiekrant Minderhout, schoolstraat 6; 2322
13. Buurthuis Venhoef, Venhoef, 2322
14. Basisschool Kiekeboe en Meerpaal + IKO Meer, Terbeeksestraat 6, 2321
15. LDC en bibliotheek Meer, Mussenakker 13, 2321
16. De Mosten, Hoogeind 74, 2321
17. LDC en bibliotheek Meerle, Gemeenteplein 1, 2328
18. IKO Meerle, Gemeenteplein, 2328
19. Koffiekrant Meersel-Dreef, Dreef 42, 2328
20. Basisschool 't Dreefke + bibliotheek, Kapelweg 2, 2328
21. Koffiekrant en bibliotheek Wortel, Worteldorp 15, 2323
22. Basisschool De Wijsneus, Kerkpad 1, 2328
23. Basisschool De Wijsneus, Roomians 5, 2328





HOE kunnen we verder groeien?

Vandaag de dag is onze organisatie een grote, diverse groep. We staan dicht bij de burger, die steeds veeleisender wordt, maar moeten ook een antwoord bieden op complexe uitdagingen en transities. De komende jaren willen we nog meer inzetten op kwaliteit en professionaliteit. Zo zorgen we ervoor dat we voor het toekomstige bestuur een sterke partner zijn om samen uitdagingen aan te pakken.

In een aantal workshops hebben we via de reflectieve methodiek zeven ontwikkelpaden voor onze organisatie gedetecteerd.

Als managementteam willen we met deze ontwikkelpaden in eerste instantie zelf aan de slag gaan. Vaak kunnen we dat ook in handen nemen binnen de contouren van onze organisatie. Maar om echt stappen vooruit te zetten of besluitvorming te genereren is een goede samenwerking met mandatarissen essentieel. Hiervoor zijn duidelijke afspraken nodig. Als MT engageren we ons om de beleidsvoorbereiding verder te optimaliseren. We willen bouwen aan goed voorbereide besluiten die onderbouwd zijn met data, scenario's bevatten en kaderen in de missie, visie of besliste beleidskaders. Op die manier willen we samen met de mandatarissen werken aan een rechtlijnige, eerlijke en transparante besluitvorming.

Hieronder leest u rond welke thema's we willen werken. Onder elk ontwikkelpad staan enkele acties/ producten die mogelijk of nodig kunnen zijn, om stappen vooruit te zetten. Ook de impact die we daarmee willen bereiken, maken we duidelijk. De producten zijn niet-limitatief en op dit moment nog niet verder uitgewerkt.

Een mensgericht HR-beleid in functie van ontwikkelingsperspectief

Te ontwikkelen acties / producten

- › beleidskader met visie en toepassing ervan over de feedbackcyclus
- › toekomstgericht vormingsbeleid dat leidt tot een persoonlijk ontwikkelingsplan per medewerker
- › ontwikkeling van een loonhuis gebaseerd op de functieweging met scenario's voor flexibele verloning

Impact die we creëren

- onze medewerkers:
- › ervaren heldere verwachtingen
 - › kennen mogelijkheden tot professionele groei en doorgroeimogelijkheden
 - › voelen zich goed op het werk
 - › ervaren moderne en correcte verloning
 - › hebben een grotere motivatie en ervaren een betere combinatie werk/privé
- We profileren ons als een aantrekkelijke werkgever.

Een gedragen organisatiecultuur

Te ontwikkelen acties / producten

- › in kaart brengen van de huidige en de toekomstig gewenste organisatiecultuur
- › een plan van aanpak voor de implementatie van een feedback- en open gesprekscultuur in onze organisatie

Impact die we creëren

Het managementteam, onze medewerkers en mandatarissen hebben inzicht in wat typerend is in onze cultuur, wat wenselijk is en welk transitiepad we willen volgen.

- Onze medewerkers:
- › dragen onze waarden uit en voelen zich ambassadeur.
 - › kunnen op een professionele manier feedback ontvangen en geven.
 - › weten dat er experimenteeruimte is in onze organisatie en ervaren dit als inspirerend;

Het dienstverleningsconcept doordenken, met aandacht voor digitalisering op mensenmaat

Te ontwikkelen acties / producten

- › voeren van een kerntakendebat met prioriteiten naar dienstverleningsniveau toe.
- › ontwikkeling van een dienstverleningsconcept 2.0 met aandacht voor multikanaal en afgestemd op alle doelgroepen
- › opmaak visietekst en actieplan e-inclusie
- › duidelijke strategie over interne en externe klantenbevragingen

Impact die we creëren

- Onze klanten weten duidelijk welke (digitale) dienstverlening mag verwacht worden, die is laagdrempelig en op maat.
- Onze mandatarissen en medewerkers weten wat onze kerntaken en prioriteiten zijn.
- Onze medewerkers:
- › hebben duidelijk inzicht in wat er van hen verwacht wordt op vlak van dienstverlening.
 - › weten wat ons dienstverleningsconcept inhoudt en kunnen dit uitdragen.
 - › zijn digitaal vaardig

Het concretiseren van onze missie, visie, waarden en ambities

Te ontwikkelen acties / producten

- › herdenken van de missie, visie en waardenset voor onze organisatie
- › opmaak van waardenkaders en gedragscodes
- › definiëren van leidende principes voor de bedrijfsvoering, van toepassing voor alle medewerkers

Impact die we creëren

- Iedereen voelt dat de missie en visie in onze stedelijke organisatie zijn doorleefd.
- Onze medewerkers nemen eigenaarschap op voor het DNA en de identiteit van onze organisatie.

Samenwerken met stakeholders en participatie

Te ontwikkelen acties / producten

- › ontwikkeling van een duidelijke visie en instrumentenkader over burgerparticipatie, omgaan met netwerken en belangenorganisaties
- › evaluatie van de huidige advies- en dorpsraden en hun werking.

Impact die we creëren

- Onze inwoners zijn betrokken op de acties en het beleid van onze stad.
- Onze partners en stakeholders in netwerken en adviesraden kennen onze verwachtingen en visie over participatie.
- Onze medewerkers en mandatarissen kennen de afspraken over participatie en worden ondersteund om het participatiekader te concretiseren.

Duurzaamheid in de kern van de bedrijfsvoering

Te ontwikkelen acties / producten

- › vastleggen van ambities op gebied van duurzaamheid en het bepalen van een erkend opvolgsysteem.
- › realiseren van het vastgoedplan, voorbereid binnen een adviesgroep patrimonium.

Impact die we creëren

Onze mandatarissen en het managementteam weten hoe we scoren op duurzaamheid in onze bedrijfsvoering.

Onze medewerkers worden zich meer bewust van de impact van onze eigen organisatie en hoe we die positief kunnen maken.

Onze burger ervaart op alle vlakken een stedelijke organisatie die de voorbeeldrol opneemt op het gebied van duurzame transitie.

Schaalvergroting en nabijheid : groeien om klein te blijven

Te ontwikkelen acties / producten

- › een onderzoek naar de gewenste vorm van schaalvergroting, vormen van 'shared services' of fusie.
- › een conceptnota over het waarmaken van dienstverlening in de dorpen.

Impact die we creëren

Heel onze organisatie ervaart de voordelen van expertise-opbouw, continuïteitsverhoging en effectiever werken.

Onze burgers ervaren dat we wonen in een zorgzame buurt.



WAT zijn onze leidende principes?

We willen komen tot een samenwerkingsmodel waarin het managementteam en het college van burgemeester en schepenen als volwaardige partners het beleid voorbereiden en realiseren. We gaan graag met de toekomstige mandatarissen in overleg over de bovenstaande ontwikkelpaden. De realisatie van de nodige stappen zal tijd en middelen vragen, wat inhoudt dat er keuzes gemaakt moeten worden.

Het managementteam zet zijn schouders onder een aantal principes die we zelf willen hanteren en uitdragen in de stedelijke organisatie. Ze geven aan wat de bedoeling is, waar onze ambitie ligt.

1) We vertrekken altijd vanuit onze missie, visie, waarden en ambities.

We frissen de missie en visie op en zetten dit om naar ambities. Om dit laten doorleven in de hele organisatie concreetiseren we dit naar duidelijke gedragscodes, rolbepalingen en taakomschrijvingen. Zo laten we een gezamenlijk waardenkader doorleven in alle lagen van de stedelijke organisatie. Deze missie, visie, waarden en ambities vormen de toetssteen bij alle projecten en taken die we doen.

2) We vertellen wat we doen en waarom: 'iedereen mee'.

We gaan op een zorgzame manier om met medewerkers, waarbij welzijn voorop staat. Vanuit het motto 'iedereen mee' wordt er ingezet op communicatie op maat en worden verwachtingen helder gesteld. We houden daarbij rekening met de draagkracht van alle betrokkenen. Informeren van onze klanten en medewerkers is vanzelfsprekend en moet bijdragen tot een breder draagvlak voor transitie en actiebereidheid voor samenwerking.

3) We werken op gelijke voet samen met interne en externe partners om tot een beter resultaat te komen.

De uitdagingen in onze huidige maatschappij zijn groot, waar mogelijk kunnen we ze dus best samen aanpakken. We stimuleren samenwerking binnen de stedelijke organisatie, maar kijken ook over het muurtje en zoeken andere partners om samen resultaten te boeken. Daarbij streven we naar een win-win situatie waarbij een gelijkwaardige inbreng van de verschillende partijen het uitgangspunt is. We gaan het thema 'schaalvergroting' daarbij niet uit de weg.

4) We werken vanuit dialoog en duidelijke kaders samen met onze mandatarissen.

We werken professioneel samen met onze mandatarissen, gebaseerd op gelijkwaardigheid. Daarbij heeft elk zijn rol te spelen, waarop we elkaar ook kunnen aanspreken. Wederzijds respect is daarbij het leidend principe. Het opmaken van beleidskaders om van daaruit consequent te kunnen handelen, geeft richting aan de samenwerking en bepaalt de grenzen van elke rol.

5) We groeien naar een kritisch reflectieve en lerende cultuur waarbij alle medewerkers eigenaarschap opnemen.

We stimuleren een cultuur waarin medewerkers eigenaarschap opnemen, niet alleen over hun taak en doelstellingen maar ook over hun eigen loopbaan. Een kritisch reflectieve en veerkrachtige houding is daarbij essentieel om met de voortdurende stroom van verandering om te gaan en de stedelijke organisatie 'future-proof' te maken. Er wordt ingezet op open, transparante en duidelijke communicatie. We trekken dit ook door in gesprekken, waardoor directe feedback geven en krijgen vanzelfsprekend wordt in onze bedrijfsvoering. Op die manier worden zaken bespreekbaar en geraken we samen verder.

6) We werken in alle onderdelen van de beleidscyclus datagedreven.

Door consequent gegevens te verzamelen en gericht in te brengen in de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van het beleid wordt er werk gemaakt van een rationele besluitvorming. Er blijft plaats voor emotie of intuïtie maar die wordt zo veel mogelijk gestaafd met objectieve data. Het succes van het gevoerde beleid wordt beter opgevolgd aan de hand van vooraf vastgelegde sprekende indicatoren. Deze werkwijze zal de diensten ook aanzetten om meer en kwaliteitsvol data te verzamelen.

7) We verduurzamen onze bedrijfsvoering.

Duurzaamheid wordt hét uitgangspunt in onze bedrijfsvoering. Bij de transitie naar een duurzame samenleving, moeten we als publieke organisatie zelf het goede voorbeeld geven. Dat doen we door de principes van duurzame ontwikkeling te verweven in het DNA van onze organisatie.

8) We vieren onze successen.

We laten de Kempische bescheidenheid regelmatig achterwege en staan stil bij mijlpalen in projecten en resultaten die we boeken. We vieren de successen die we behalen, groot of klein. Er wordt bewust gevierd met alle betrokkenen om hier meer bij stil te staan en de beroepsfierheid aan te zwengelen.



Tot slot

"We danken u voor uw aandacht en uw betrokkenheid bij onze organisatie. We hopen dat we u met deze inspiratienota hebben kunnen overtuigen van de noodzaak en de haalbaarheid van onze belangrijkste thema's en leidende principes. We rekenen op uw medewerking en uw enthousiasme om ze in de praktijk te brengen. Wij gaan er voor, samen maken we het verschil."

Hoogstraten

hoogst hartelijk

