

A flock of white birds, possibly egrets or herons, is shown in various stages of flight against a soft, light blue sky. The birds are positioned at different heights and angles, creating a sense of movement and harmony. The title 'SAMEN VLIEGEN' is centered in a large, blue, sans-serif font.

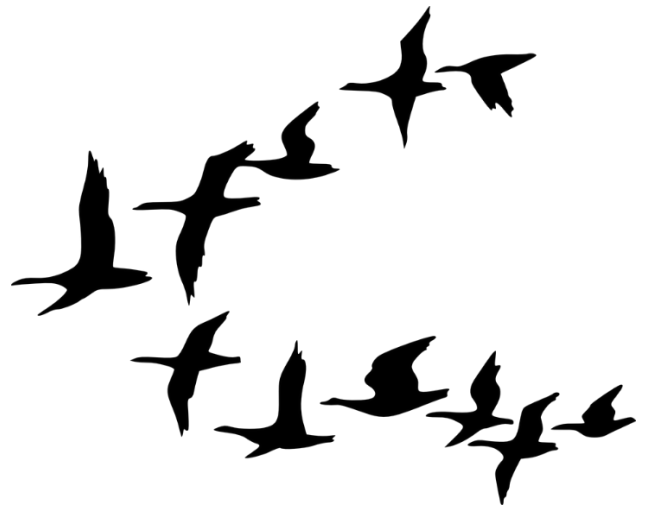
SAMEN VLIEGEN

Koersdocument voor organisatieontwikkeling & personeelsplanning.

2025 – 2027

Gemeente Schiermonnikoog

Jaarlijks strijken vele trekvogels neer op Schiermonnikoog. Ze vliegen gezamenlijk richting een bepaalde bestemming. Ze moeten dit samen doen. Op die manier bereiken ze doelen die ze individueel niet zouden behalen. Door samen te vliegen helpen ze elkaar in de juiste richting te vliegen en dragen de individuele inspanningen per vogel bij aan het succes van de groep. Door samen te vliegen beschermen ze zich tegen risico's en pikken ze kansen op. Ondanks de grote omvang is de groep zeer



wendbaar en veranderen de vogels gemakkelijk van richting, terwijl de snavels dezelfde kant op staan. Op weg naar hun bestemming. Door hun gezamenlijke doel, hoge energie, behulpzaamheid, leergierigheid, levensvreugde en dienstbaarheid komen ze tot grote hoogten.

1. Een compacte organisatie in een groot speelveld	4
2. Missie, visie en kernwaarden	4
2.1 Waar gaan wij voor?	4
Onze visie	4
2.2 Waar staan wij voor?	4
Onze missie	4
2.3 Als organisatie handelen we in lijn met onze drie kernwaarden.....	5
Verbindend.....	5
Veerkrachtig	5
Vooruitstrevend	5
3. Strategische speerpunten	6
3.1 UITVOERINGSKRACHT	6
3.2 Organisatieontwikkeling langs vier strategische speerpunten	6
Dienstverlening op peil.....	6
Ambtelijk-bestuurlijke samenwerking	7
Interne organisatie is op orde	7
We zijn tevreden en geïnspireerd	7
4. Organisatiestructuur	8
4.1 Structuur	8
4.2 Clustering	8
4.3 Teams en Taken	9
4.4 Sturingslijnen	10
4.5 Gedeeld leiderschap	10
Meer leidinggevenden	10
Persoonlijk leiderschap als gedeeld leiderschap	11
5. Uitvoering	12



1. Een compacte organisatie in een groot speelveld

Een compacte organisatie in een groot speelveld! Dat is de gemeente Schiermonnikoog.

Ons team bestaat uit een mix van eilandbewoners en collega's van de wal. Allen zeer intrinsiek gemotiveerd om bij te dragen aan het welzijn van iedereen die op het eiland opgroeit, woont, werkt of verblijft. Ons team bestaat uit een vaste formatie van 37 fte. Daarnaast zijn er diverse medewerkers die op tijdelijke basis onze organisatie versterken. Ons team bestaat uit collega's die hun eerste stap op de arbeidsmarkt zetten. Zij brengen de nieuwste kennis binnen, stellen mooie verwonderende vragen en zijn digitaal zeer vaardig. Ook bestaat ons team uit collega's die eerder gewerkt hebben bij andere organisaties. Zij brengen onder andere een groot netwerk, waardevolle ervaringen, inzichten en kennis mee waar we als organisatie veel aan hebben. De collega's die al langer bij onze organisatie werken hebben veel kennis van dossiers, de omgeving en onze inwoners. Zij kunnen heden en toekomst in historisch perspectief plaatsen en kunnen vanuit een coachende grondhouding vertrouwen en perspectief bieden aan ons jong potentieel. Zo vormen wij een prachtige mix en vullen we elkaar goed aan. Allen ambassadeurs van onze organisatie op de arbeidsmarkt.

"Bij de gemeente Schiermonnikoog wil je werken!"

2. Missie, visie en kernwaarden

2.1 Waar gaan wij voor?

Onze visie

Wij gaan voor een gastvrij Schiermonnikoog waar het prettig opgroeien, wonen, werken en recreëren is. Een aantrekkelijke plek voor jong en oud waar je dicht op de natuur leeft, je welkom voelt en we respectvol met elkaar omgaan.



2.2 Waar staan wij voor?

Onze missie

Onze inzet voor kwaliteit van leven en welzijn staat centraal in alles wat we doen. We streven ernaar om een gemeente te zijn die continu bijdraagt aan de leefbaarheid en zorgt voor een aantrekkelijke leefomgeving, het eiland Schiermonnikoog. De gemeente staat bekend om haar zorgzaamheid en ondersteuning voor haar inwoners. We staan dicht bij de eilander gemeenschap. Wij leveren persoonlijke service, met oprechte aandacht. Samen bouwen we aan een gemeente waar iedereen zich thuis voelt en waar we respectvol met elkaar omgaan. Door het bevorderen van een gevoel van saamhorigheid en verbondenheid willen we een veilige en vertrouwde omgeving creëren waarin mensen gedijen. Dat doen wij door het zorgvuldig uitvoeren van onze wettelijke taken en leveren we maatwerk waar dat kan. De bestuurlijke ambities voeren wij doelbewust en strategisch daadkrachtig uit. Wij werken als zelfstandige gemeente vanuit een basis die op orde is en dragen bij aan de samenwerking met de andere eilandgemeenten. Vanuit een verbindende, veerkrachtige en vooruitstrevende organisatie werken wij aan goede dienstverlening en een professionele en inspirerende werkomgeving.

2.3 Als organisatie handelen we in lijn met onze drie kernwaarden

Gemeente Schiermonnikoog is VERBINDEND, VEERKRACHTIG EN VOORUITSTREVENDE

Wij toetsen onze werkwijzen en ons gedrag continu aan onze drie kernwaarden. Dat vinden wij belangrijk. Daar waar wenselijk worden medewerkers hierin gecoacht en daar waar nodig worden ze erop gestuurd.

Verbindend

We zijn gastvrij, toegankelijk en nemen de tijd voor onze inwoners. We zoeken mensen op en betrekken ze waar mogelijk vroegtijdig bij het maken van beleidskeuzes. We geven initiatieven de ruimte. We zorgen voor een veilige sfeer, houden op verschillende manieren contact en koppelen tijdig terug. We informeren naar de vraag achter de vraag, weten wat er speelt en zijn oplossingsgericht.

Veerkrachtig

We sturen actief op een goede balans tussen ambitie en uitvoeringskracht. We zijn wendbaar bij veranderende omstandigheden zonder onze eigen koers uit het oog te verliezen. We zijn er eerlijk over als iets niet lukt of meer tijd kost dan verwacht. We benutten elkaars talenten, brengen focus aan in onze opdrachten en werken doelgericht. Daar waar wenselijk zoeken we de samenwerking op met de overige Waddeneilanden en Friese Waddenkust-gemeenten.

Vooruitstrevend

We tonen eigenaarschap, verantwoordelijkheid en initiatief. We werken samen in multidisciplinaire teams en benutten aanwezige kennis en talenten en ontwikkelen competenties en vaardigheden om grote maatschappelijke vraagstukken programmatisch aan te pakken, met ruimte voor creativiteit. We denken niet in problemen, maar in mogelijkheden. We zijn innovatief en proactief. Onze teams zijn zelf-organiserend waar het kan, en worden gestuurd waar het moet.



3. Strategische speerpunten

3.1 UITVOERINGSKRACHT

Binnen onze gemeentelijke organisatie bestaat er spanning tussen de hoeveelheid werk en de beschikbare capaciteit. Medewerkers voelen druk van de hoge werklast en deadlines die gehaald moeten worden. Velen maken overuren en een aantal voelt zich constant opgejaagd. Wij zullen de komende jaren een aantal verbeteringen doorvoeren die helpen om de werkdruk te verlichten, efficiënter en effectiever te werken en meer ontspanning te brengen in de organisatie. Hiermee voorkomen we onnodige uitbreiding. Dit laat onverlet dat in een aantal hoeken de formatie niet op orde lijkt te zijn. We laten in 2024 een onderzoek uitvoeren om de huidige en gewenste formatie goed in beeld te brengen. Ook gaan we volop inzetten op de volgende verbeteringen.

- ◆ Gedeeld leiderschap
- ◆ Talentontwikkeling
- ◆ Teamwork en samenwerking
- ◆ Werken met mandaat
- ◆ Meer gestructureerde en uitgelijnde ambtelijk-bestuurlijke samenwerking
- ◆ Projectmatig werken
- ◆ Meer integraal en multidisciplinair werken
- ◆ Digitalisering en automatisering
- ◆ Procesoptimalisatie
- ◆ Duidelijke doelstellingen en communicatie
- ◆ Technologie en innovatie
- ◆ Continu verbeteren
- ◆ Monitoring en evaluatie
- ◆ Broednest voor starters

3.2 Organisatieontwikkeling langs vier strategische speerpunten

Bovenstaande organisatieverbeteringen zijn alleen kansrijk als ze in samenhang worden doorgevoerd. Daarom gaan we ze integraal oppakken langs vier strategische speerpunten.

Dienstverlening op peil

“Wij houden het voor de klant eenvoudig”

Wij leveren een belangrijke bijdrage aan de fysieke, sociale en economische voorzieningen op Schiermonnikoog. Wij gaan een visie ontwikkelen voor alle vormen van dienstverlening die de gemeente Schiermonnikoog biedt. Van meldingen openbare ruimte, vergunningverlening, het aanvragen van ondersteuning zorg en bijstand, het aanvragen van een paspoort en rijbewijs, het breed toegankelijk maken van informatie en het bespreken van initiatieven uit de samenleving. Dit doen wij *verbindend* door samenspraak te organiseren met inwoners, ondernemers, bezoekers en partners. De visie op de dienstverlening wordt vastgesteld door de gemeenteraad en vervolgens geïmplementeerd.

Ambtelijk-bestuurlijke samenwerking

"De hele organisatie loopt als een geoliede machine"

Ambtenaren, griffier, burgemeester en wethouders en raadsleden moeten binnen een politiek-bestuurlijke context samen tot resultaten komen. Een goede samenwerking tussen raad, college en ambtenaren in een sfeer van veiligheid en vertrouwen en in *verbinding* met de mienskip is hiervoor cruciaal. We gaan een aantal instrumenten ontwikkelen en werkwijzen introduceren die een efficiënte en effectieve samenwerking bevorderen, waardoor we als bestuur en ambtelijke apparaat *veerkrachtig* en *vooruitstrevend* blijven. Hierbij moet gedacht worden aan het uitwerken van een samenwerkingsmodel met als doel de besluitvormingsprocessen te versnellen, het invoeren van een bestuurlijke agenda, het werken vanuit een jaarplanning, het ontwikkelen van onze ambtelijke rol in het bob-model, afspraken over omgangsvormen en het bevorderen van de kwaliteit van de adviezen. Ook laten we ons gezamenlijk trainen in de ambtelijk bestuurlijke samenwerking.

Interne organisatie is op orde

"De zachte kant werkt pas als de harde kant op orde is"

Wij gaan de organisatie op orde maken door de organisatiestructuur duidelijker neer te zetten, de taken logisch te verdelen over de teams waarbij de organisatie als één team blijft functioneren en de formatie klopt. Ook gaan we taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden definiëren en een mandaatbesluit introduceren. Hiermee wordt een goede balans gecreëerd tussen centrale sturing en autonomie van medewerkers. We gaan de dvo's op orde maken, samenwerkingen in beeld brengen, bedrijfsvoering optimaliseren en projectmatig werken bevorderen. Door het *vooruitstrevend* op orde brengen van de interne organisatie verwachten wij een betere dienstverlening te bieden, vragen en klachten sneller af te handelen, voor een consistente kwaliteit te zorgen en een meer inwonergegerichte benadering te bieden zodanig dat we meer *verbindend* kunnen zijn naar de mienskip. Dit alles met behoud van onze pragmatische werkcultuur.

We zijn gemotiveerd en geïnspireerd

"Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal"

Het bevorderen van medewerkerstevredenheid is voor ons een leidend principe. Het brengt voordelen voor de individuele medewerker en voor de organisatie als geheel. Tevreden medewerkers hebben een positieve houding en uitstraling richting onze inwoners en samenwerkingspartners. Het leidt ook tot een hogere productiviteit, betere prestaties, meer creativiteit, behoud van talentvolle medewerkers, betere samenwerking en verbeterde gezondheid. Zakelijk gezien leidt het ook tot kostenverlaging, want er is minder ziekteverzuim en verloop. Het maakt de gehele organisatie *veerkrachtig*. Om de tevredenheid te bevorderen gaan wij inzetten op meer autonomie, ruimte voor initiatief, waardering, lerende cultuur, persoonlijk leiderschap, inspiratie, hybride werken, moderne faciliteiten, fijne werkomgeving, goed werkgeverschap, individuele - en teamcoaching, voldoende ontwikkelmogelijkheden, *verbinden* binnen- en buitendienst en regelmatig gezellige vieringen. Ook willen wij een broednest zijn voor starters op de arbeidsmarkt.

4. Organisatiestructuur

De huidige organisatiestructuur is verouderd. Deze sluit onvoldoende aan bij wat anno 2024 wenselijk is. De organisatie kent weliswaar een platte structuur vanuit de gedachte medewerkers zoveel mogelijk verantwoordelijkheid te geven. Er is echter geen mandaatbesluit, waardoor alle bevoegdheden bij het college liggen en er geen verantwoordelijkheid in het ambtelijk apparaat is belegd. Er is sprake van 1 leidinggevende voor 37 fte en in totaal zo'n 45 tot 50 medewerkers. De span of attention en - control is hiermee te groot.

Er bestaan informele teams. Deze zijn op toevallige basis ontstaan en niet geformaliseerd. Het is niet expliciet gemaakt welke teams er bestaan en het is onduidelijk welke taken bij welk team zijn belegd. Ook sluit de domein- en teamindeling niet geheel aan bij de maatschappelijke vraagstukken. In de loop van de tijd zijn er diverse (wettelijke) taken bijgekomen en zijn taken verschoven, waardoor de huidige structuur verduidelijking en aanpassing vraagt. In het verleden heeft een aantal medewerkers de rol van coördinator gekregen. Deze rol is echter niet beschreven en bij medewerkers is onvoldoende bekend wat ze van coördinatoren kunnen verwachten. Medewerkers zijn collegiaal zeer betrokken bij elkaar. En ondanks deze betrokkenheid en de compactheid van de organisatie is multidisciplinair, integraal en projectmatig werken nog niet voldoende ingevoerd.

De huidige organisatie lijkt verdeeld in drie domeinen. Wij gaan toewerken naar een organisatiestructuur waarbij we de domeingedachte loslaten en de samenleving -de mienskip- centraal zetten. Daaromheen werken we vanuit omgevingsgeoriënteerde teams die aansluiten bij onze maatschappelijke taken en opgaven. Voor de indeling daarvan is uitgegaan van de volgende inrichtingsprincipes.

4.1 Structuur

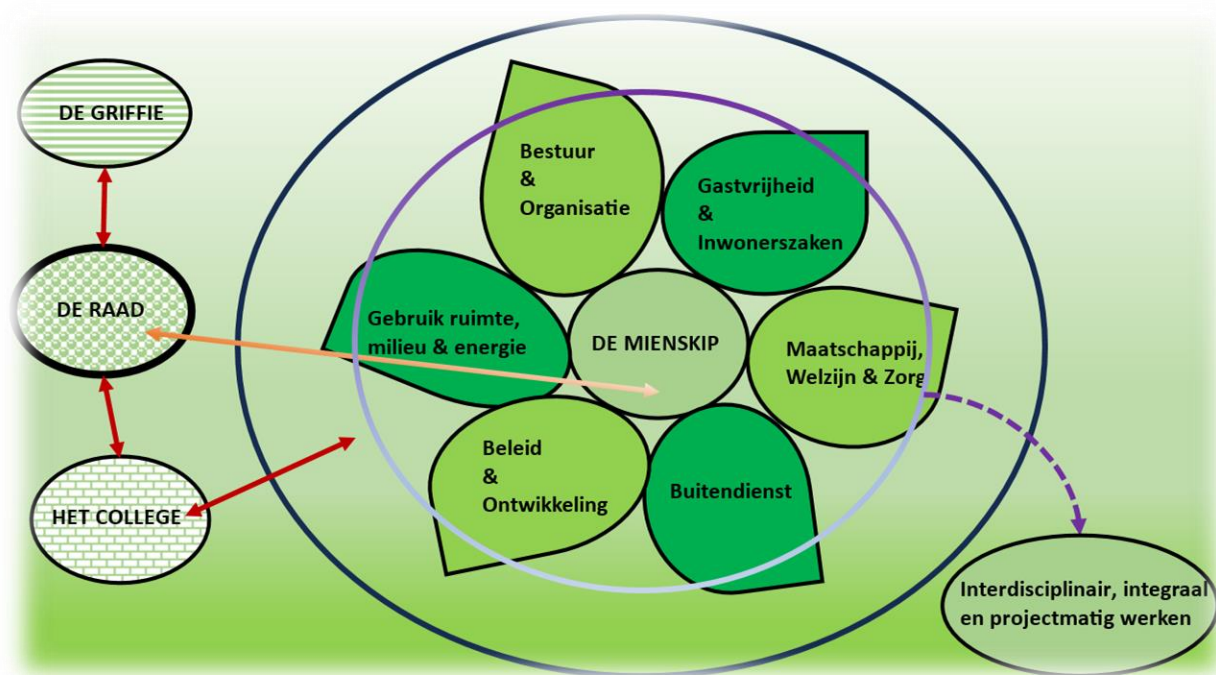
De structuur:

- is passend bij de opgaven waar we voor staan;
- biedt voor alle medewerkers een thuisbasis van waaruit organisatiebreed wordt samengewerkt;
- voorziet alle medewerkers een nabije en betrokken leidinggevende coach;
- maakt het mogelijk om flexibel en wendbaar te zijn;
- faciliteert de realisatie van onze kernwaarden;
- bevordert integrale samenwerking;
- behoudt de korte lijnen en de pragmatische werkcultuur;
- is logisch en goed te begrijpen;
- biedt perspectief voor ontwikkeling.

4.2 Clustering

- Logische samenhang van taken waarbij de inhoud leidend is.
- Medewerkers worden ingedeeld bij teams die aansluiten bij het grootste deel van hun takenpakket.
- Beleidsstaken en uitvoerende taken gescheiden omdat ze een andere sturingsstijl vragen.
- Administratieve taken zoveel mogelijk ondergebracht bij ondersteunende medewerkers.
- Gezonde mix van functies voor startende en ervaren medewerkers.

Uitgaande van de hiervoor genoemde inrichtingsprincipes komen we tot het volgende organisatiemodel.



Figuur 1. Organisatiemodel

De Mienskip staat centraal in ons denken en doen. Medewerkers worden verdeeld over zes teams. Vanuit deze zes teams wordt gewerkt aan de wettelijke taken en het uitvoeren van het coalitieprogramma. De teams kennen geen schotten. Binnen de teams wordt hoofdzakelijk taakgericht gewerkt. En over de teamgrenzen heen wordt er interdisciplinair, integraal en projectmatig in wisselende samenstellingen samengewerkt aan een diversiteit van opgaven. Omdat er diverse medewerkers zijn met een mix van beleids- en uitvoerende taken zullen we in overleg met hen gaan onderzoeken óf en hoe we de taken anders gaan organiseren. Dit vraagt maatwerk, wordt op individueel niveau afgestemd en uitgewerkt in het Personeelsplan.

4.3 Teams en Taken

Al onze (gemeentelijke) taken zijn verdeeld over de verschillende teams. Na vaststelling van dit koersdocument zal in het Personeelsplan worden aangegeven hoe de medewerkers over de teams worden verdeeld en welke leidinggevende ze krijgen. Ook wordt een rolbeschrijving van de leidinggevende opgenomen en hoe we invulling gaan geven aan Schiermonnikoog als broednest voor starters, op welke wijze we ruimte willen maken voor trainees en stagiaires, enzovoort. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de gemeentelijke taken per team.

4.4 Sturingslijnen

De organisatie kent nu formeel één leiderschapslaag. We gaan naar twee lagen leiderschap.

De secretaris/directeur is leidinggevende van:

- ♦ De locosecretaris/adjunct directeur
- ♦ De teamleider Buitendienst
- ♦ De teamleider Gebruik ruimte, milieu & energie
- ♦ De teamleider Bestuur & Organisatie

De loco-secretaris/adjunct directeur is leidinggevende van:

- ♦ De teamleider Maatschappij, Welzijn & Zorg
- ♦ De teamleider Gastvrijheid & Inwonerszaken
- ♦ Het team Beleid & Ontwikkeling

We werken vanuit vertrouwen. Dat betekent dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd worden. Daarbij hoort een leiderschapsprofiel dat gericht is op het creëren van een omgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, autonomie ervaren en gemotiveerd zijn om bij te dragen aan het succes van de organisatie.

4.5 Gedeeld leiderschap

Een paar jaar geleden is een aantal medewerkers gevraagd een coördinerende rol op te pakken. Deze werkwijze gaan we loslaten. We gaan toewerken naar gedeeld leiderschap. Gedeeld leiderschap heeft in dit verband twee betekenissen.

1. De gemeentesecretaris/directeur gaat het leiderschap delen met andere leidinggevendenden.
2. Medewerkers zijn geïnspireerd om meer persoonlijk leiderschap te tonen, zo delen we het leiderschap over alle medewerkers.

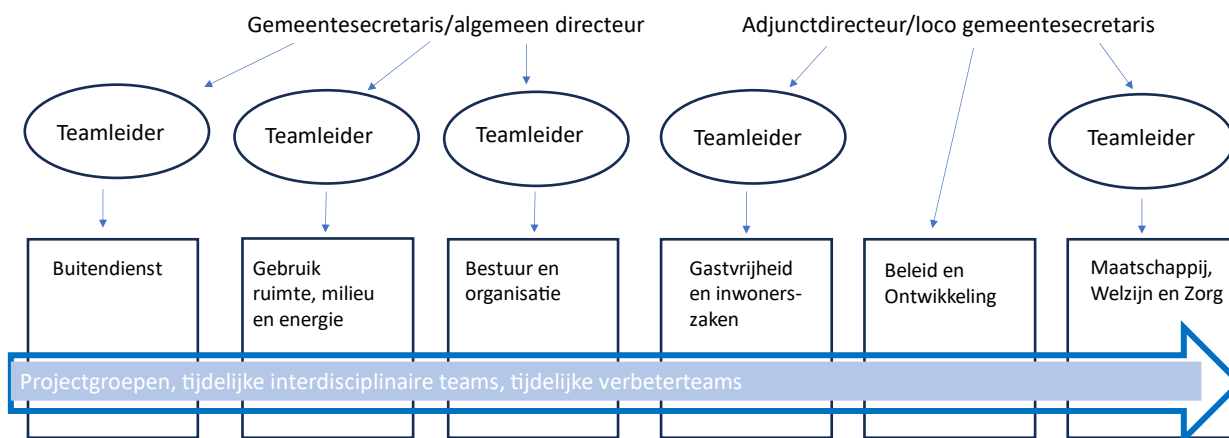
Meer leidinggevendenden

Een aantal teams zal geleid gaan worden door een coachend leidinggevende. Deze teamleiders (misschien krijgen ze nog een andere titel) krijgen de opdracht om ervoor te zorgen dat de producten en diensten op tijd en goed worden geleverd. Ook leggen zij verantwoording af aan de directie over de prestaties van het team. Zij dragen zorg voor voldoende faciliteiten, prioriteren en coördineren het inhoudelijke werk. De teamleider is tegelijkertijd ook verantwoordelijk voor de HR-zorg van een aantal medewerkers die aan hem of haar is toegewezen. Ze coachen, voeren jaargesprekken, verzorgen de verzuimbegeleiding en faciliteren het leren en ontwikkelen. Teamleiders dragen ook zorg voor teambuilding en het teamoverleg. Ook is de teamleider inhoudelijk sparringpartner en is hij/zij desgewenst aanwezig bij portefeuillehoudersoverleggen. De teamleider regisseert ook inhuur en uitbesteding van werk indien nodig. Daarnaast zullen teamleiders ook inhoudelijke taken verrichten. Dit kan omdat de teams een overzichtelijk aantal medewerkers kent. Teamleiders zijn dus meewerkend in hun eigen team. Verder zijn de teamleiders samen met alle medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk voor organisatiebreed samenwerken en dat we als gemeente Schiermonnikoog ons als één team blijven manifesteren.



Iedere medewerker krijgt één teamleider toegewezen. Als de medewerker werkzaamheden verricht voor meerdere teams, dan kan deze dus inhoudelijk aangestuurd worden door meerdere teamleiders. Dit betekent dat teamleiders onderling moeten afstemmen. Het leiderschap dat nu volledig bij de gemeentesecretaris/directeur ligt wordt zo gedeeld en dieper in de organisatie belegd.

De secretaris/directeur blijft eindverantwoordelijk voor de ambtelijke organisatie. Deze vormt samen met de loco-secretaris/adjunct directeur de directie. De directie gaat samen sturen op de strategische organisatieontwikkeling. Beide directieleden zijn leidinggevende van een aantal teamleiders en sturen structureel of tijdelijk ook een aantal teams rechtstreeks aan, afhankelijk van de situatie. Hieronder wordt de toekomstige structuur geschetst.



Figuur 3 Toekomstige organisatiestructuur



We willen werken aan een geleidelijke invoering van de organisatiestructuur. Dat betekent dat nog niet alle teamleidersrollen direct ingevuld zullen worden. Daarom zal de secretaris/directeur de rol van teamleider gaan vervullen voor die teams waar nog geen teamleider beschikbaar is. Ook gaat de secretaris/directeur zich de komende jaren focussen op verbetering van de bedrijfsvoering binnen de gehele organisatie. De loco secretaris/adjunct-directeur zal het interdisciplinair, integraal en projectmatig werken helpen professionaliseren en zal daarom rechtstreeks het team Beleid & Ontwikkeling aansturen.

Persoonlijk leiderschap als gedeeld leiderschap

Wij gaan toegroeien naar een model waarbij gedeeld leiderschap meer betekent dan het delen van leidinggevende posities. We gaan werken vanuit de overtuiging dat medewerkers het beste tot hun recht komen als ze zichzelf leiden vanuit een interne drive en innerlijk kompas.

Iedere medewerker leidt het werk vanuit eigen rollen en verantwoordelijkheden. Wij willen voorkomen dat mensen die voor onze organisatie kiezen gaan ervaren dat hun eigen kracht, invloed of hun vermogen om keuzes te maken onaangesproken blijft, losgelaten of ontmoedigd wordt.

Gedeeld leiderschap gaat uit van een mensbeeld dat gebaseerd is op geloof in eigen kracht, vermogen tot creëren en invloed op keuzes. Het is de voedingsbodem voor verantwoordelijkheid en bevoegdheden om beslissingen te mogen nemen. Daar gaan wij voor en dit vraagt een pad van groei, ontwikkeling en cultuurverandering. Zowel ambtelijk als bestuurlijk.

Wij vinden daarvoor de volgende drie kerncompetenties voor de gehele organisatie als voor de individuele medewerker belangrijk.

Samenwerkingsgericht, Omgevingsbewust & Persoonlijk leiderschap.

Hoe we deze drie kerncompetenties verder gaan ontwikkelen wordt uitgewerkt in het Personeelsplan.

5. Uitvoering

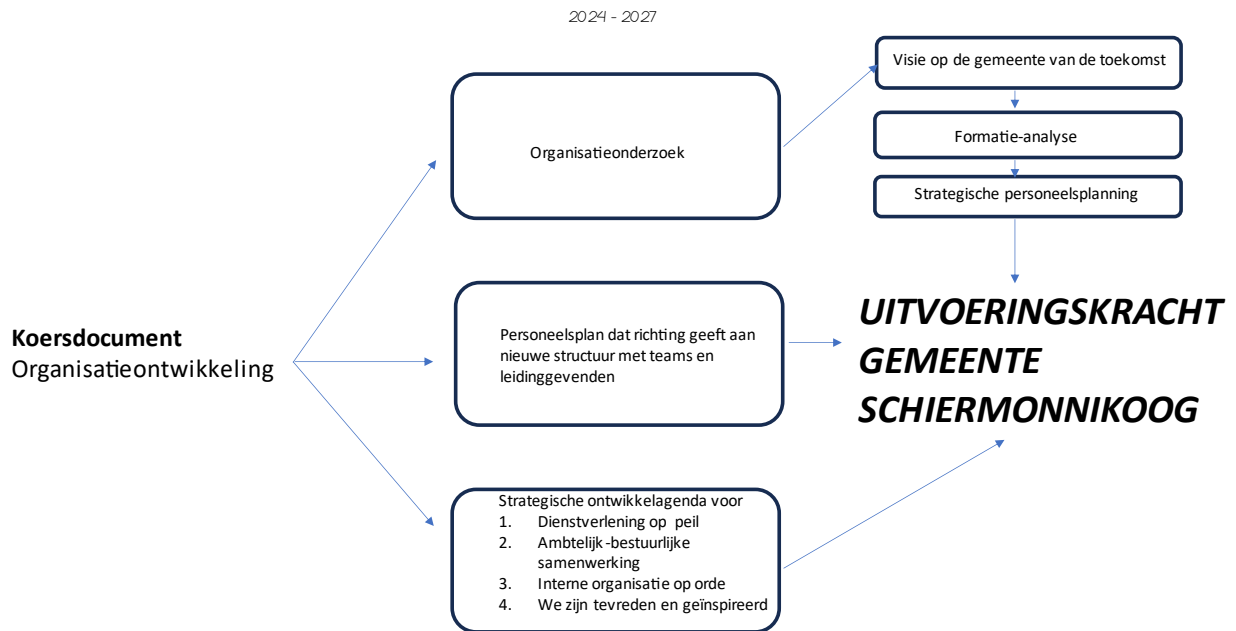
Hoe gaan we er met elkaar voor zorgdragen dat de koers van de organisatieontwikkeling in gang wordt gezet en dat we ook koers gaan houden?

Na het vaststellen van dit koersdocument gaan we aan de slag met het Personeelsplan waarmee duidelijk wordt hoe we de teams gaan vormen en inrichten. De individuele medewerker krijgt dan duidelijkheid over zijn of haar plek in de organisatie en wie zijn/haar leidinggevende wordt.

De vier strategische speerpunten worden geïmplementeerd, waarbij we de verschillende activiteiten opnemen in een voor iedereen toegankelijke en dynamische ontwikkelagenda.

In 2024 starten we met een organisatieonderzoek dat als doel heeft om voor de lange termijn te bepalen hoe we onze uitvoeringskracht op peil te houden. Hiervoor is het nodig om te bepalen wat voor type gemeente we willen zijn, welke formatie daarbij past en hoe we ons personeelsmanagement daar op moeten inrichten.

In onderstaande figuur wordt de samenhang van de stappen geschetst.

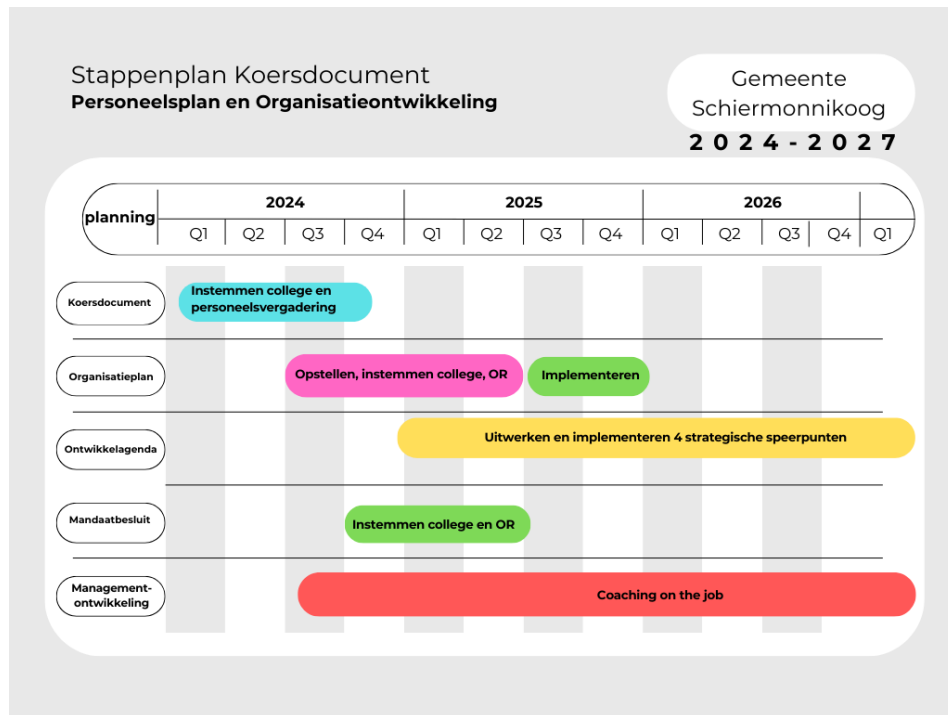


Figuur 4. Stappen in de organisatieontwikkeling

Wat de medewerkers concreet gaan merken is het volgende:

1. Indeling bij een team conform personeelsplan
2. Functiewijziging van coördinatoren naar teamleider
3. Vaststellen bevoegdheden leidinggevenden en medewerkers m.b.v. mandaatregeling
4. Management ontwikkeltraject voor de leidinggevenden
5. Aan de slag met de strategisch speerpunten, waarbij we de mienskip en ons bestuur garanderen, dat 'de winkel openblijft'
6. Teamleiders gaan aan de slag met eigen teamontwikkeling, met onze drie kernwaarden en drie kerncompetenties in het vizier
7. Optimalisatie bedrijfsvoering onder leiding van de gemeentesecretaris/directeur
8. Optimalisatie van integraal en projectmatig werken onder de leiding van de loco-secretaris/adjunct-directeur
9. Ontwikkeling van persoonlijk leiderschap voor alle medewerkers

De globale planning staat hieronder.



Figuur 5. Globale planning

6. Besluitvorming en informatie

Dit koersdocument bevat de organisatiefilosofie, principes voor de organisatie-inrichting en koers voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. De koers wordt in het najaar van 2024 tijdens een personeelsbijeenkomst gepresenteerd aan de medewerkers. Op informele wijze gaan we met elkaar in gesprek over de koers en is er gelegenheid om suggesties te doen en zaken toegelicht te krijgen. Daarna wordt het koersdocument formeel voorgelegd aan de personeelsvergadering (de OR is dan nog niet opgericht) en gepresenteerd aan het college. Na formele vaststelling gaat het management aan de slag met de implementatie waarbij de leidinggevenden verantwoordelijk zijn voor het informeren van de medewerkers. Ieder kwartaal is er een personeelsbijeenkomst waarin we samen de voortgang, resultaten en vraagstukken met elkaar gaan uitwisselen.

7. Tot slot

Schiermonnikoog, onze inwoners, onze organisatie, jullie, wij; we verdienen het om met aandacht onszelf toekomstgericht en professioneel te organiseren.

Dat gaan we doen.

Verbindend, Veerkrachtig en Vooruitstrevend

Bijlage 1. Verdeling gemeentelijke taken

Beleid & ontwikkeling	Bestuur & organisatie	Buitendienst	Gastvrijheid & inwonerszaken	Gebruik ruimte, milieu & energie	Maatschappij, Welzijn & Zorg
Beleid werk, inkomen en schuldhulp	Secretariaat gemeente-secretaris	Onderhoud wagenpark	Informatie-beheer, postregistratie & DIV	Uitvoering BAG/BGT	Klantmanagement werk en inkomen
Beleid WMO	Bestuurs-secretariaat	Onderhoud, elektrische apparaten, laadpalen en fietsen-stallingen	Facilitaire taken/Bode	Uitvoering GIS/BRO/Wibon	Uitkerings-administratie
Beleid beschermd wonen	Kabinets-zaken	Straatreiniging	Receptie	Landmetingen	Bijstand zelfstandigen
Beleid jeugdzorg	Representatie	Gladheids-bestrijding	Uitgifte kantoor-middelen	Uitvoering duurzaamheid / energie-transitie	Sociale handhaving/recherche
Beleid maatschappelijk werk en welzijn	Inkoopadvies en aanbestedingen	Onderhoud wegen, bebording en straat-meubilair	Bestellingen	Uitvoering verkeer en mobiliteit	Schuld-hulpverlening
Beleid onderwijs	Control	Beheer en onderhoud openbaar groen	Magazijn-beheer	Uitvoering natuur, ecologie en dieren	Toegang en regie WMO
Beleid sport	Financieel advies	Onderhoud riolering	Beveiliging en bewaking	Uitvoering bodemtaken	Administratieve en financiële afhandeling WMO
Beleid kunst, cultuur en erfgoed	Financiële administratie	Onderhoud voetbalveld	Schoonmaak	Toezicht en handhaving parkeren	Toezicht WMO
Beleid volksgezondheid en jeugdgezondheidszorg	Informatie-management	Uitvoering verkeer en mobiliteit	Catering	Toezicht en handhaving milieu en OW	Inkopen zorg WMO

Beleid & ontwikkeling	Bestuur & organisatie	Buitendienst	Gastvrijheid & inwonerszaken	Gebruik ruimte, milieu & energie	Maatschappij, Welzijn & Zorg
Contract-management vastgoed onderhoud en beheer	Systeem en netwerk-beheer	Onderhoud jachthaven	BHV-coördinatie	Verkoop, verhuur, administratie van snippergroen en zakelijke rechten van gronden	Toegang en regie beschermd wonen
Beleid vastgoed	Functioneel beheer zaaksystemen	Beheer en onderhoud begraafplaats	Uitvoering begraafplaats-administratie	Grexx-projecten	Toezicht en handhaving beschermd wonen
Beleid afval	Algemeen juridisch advies, beleid, control en kwaliteit	Beheer milieustraat	Vergunning-verlening parkeren	Faciliteren van ruimtelijke projecten van derden	Inkopen zorg beschermd wonen
Beleid ruimtelijke ontwikkeling en grondzaken	Ondersteuning bezwaren-commissie	Inzameling groenafval en zwerfafval (in het dorps-centrum) en faciliteren van strand-opruimdagen	Uitvoering KCC	Aanbesteding afval-inzameling	Toegang en regie jeugdzorg
Beleid milieu	Coördinatie WOO	Storingsdienst en afhandelen meldingen	Beleid burgerzaken	Contracten gebruikers aan-/ verkoop vastgoed-objecten	Administratieve en financiële afhandeling jeugdzorg
Beleid OW	Interne communicatie		Burgerlijke stand	Bouw en woning-toezicht	Toezicht en handhaving jeugdzorg
Beleid duurzaamheid	Externe communicatie		BRP	Vergunning-verlening OW	Inkopen jeugdzorg
Vastgoed-objecten	Pers-voorlichting en woordvoering		Naturalisaties	Vergunning-verlening huisvestings-verordening	Maatschappelijk werk/ welzijnswerk Maatschappelijk werker, ouderen-werker en mantelzorg-ondersteuner

Beleid & ontwikkeling	Bestuur & organisatie	Buitendienst	Gastvrijheid & inwonerszaken	Gebruik ruimte, milieu & energie	Maatschappij, Welzijn & Zorg
Beleid energie-transitie	Vormgeving en DTP		Heffen	Afhandelen bezwaren en beroeps-procedures VTH	Hulpverlening: sociaal psychiatrisch verpleegkundige van VNN, consultatie-bureau, pedagoog en logopedie van de GGD, Jeugdhulp Fryslân, fysiotherapie, tandarts, pedicure, diëtiste en opticien
Beleid BAG, BGT en landmeten	Interne evenementen		Vorderen	Vergunning-verlening APV, drank/ horeca/ bijzondere wetten	Contact-functionaris instellingen
Beleid verkeer en mobiliteit	Lief en leed personeel		WOZ-taxatie	Woning-toewijzing en inschrijvingen sociale huurwoningen	Leerplicht
Beleid volkshuis-vesting	Historisch archief		Taken wet inburgering	subsidies duurzaamheid	Leerlingen-vervoer
Beleid openbare orde en veiligheid	Documentatie informatie-voorziening		Vergunning-verlening auto-ontheffingen	Subsidies recreatie en toerisme	Medewerkers sportaccommodatie/ zwembad
Beleid crisis-beheersing	HR-strategie		Huisadres-onderzoeken		Uitvoering sport-stimulering
Beleid economie, recreatie en toerisme	HR-administratie		Reis-documenten		Contact-functionaris sport
Bedrijfs-contact-functionaris	Afhandeling bezwaren en beroeps-procedures niet zijnde VTH/OW		Rijbewijzen		Subsidies cultuur

Beleid & ontwikkeling	Bestuur & organisatie	Buitendienst	Gastvrijheid & inwonerszaken	Gebruik ruimte, milieu & energie	Maatschappij, Welzijn & Zorg
Beleid parkeren	Participatie-beleid en uitvoering participatie		Verloren en gevonden voorwerpen		Coördinatie opvang asielzoekers
Voorbereiding, aanbesteding en toezicht op infrastructurele projecten Bij nieuwbouw door ingehuurde projectleider			Verkiezingen		Coördinatie opvang vluchtelingen
			Registratie staandwantsvisserij		Coördinatie opvang Oekraïne
					Coördinatie ondernijning
					Vroegsignalering
					Coördinatie crisisorganisatie
					Gymzaalverhuur
					Ondersteuning schoolbestuur