



Organisatieontwikkeltraject  
**Ommen**  
4.0

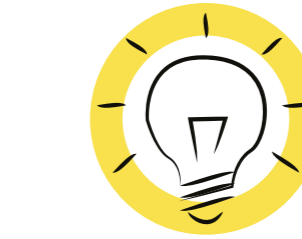
*Samen leren*

# Inleiding

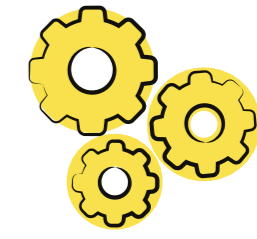
## Gemeente Ommen

De gemeente Ommen is voor velen bekend vanwege haar prachtige groene landschap waar het goed vakantie vieren is. Het oude stadje Ommen is pittoresk gelegen aan de Vecht en vormt het economische en recreatieve hart van de gemeente. Naast het toeristische karakter is het ook goed wonen en leven in de gemeente Ommen. Ruimtelijke kwaliteit, duurzaamheid en leefbaarheid vormen de centrale pijlers voor Ommen als verblijfs-gemeente.

Samen met de inwoners heeft het bestuur vooruit-gekeken naar de gewenste toekomst van de gemeente Ommen in 2030. Dit is vastgelegd in een geactualiseerde versie van het Ommer Motief. Ook in deze ambities komt ons unieke en veelzijdige karakter weer tot uitdrukking:



Politiek bepaalt het **WAT**



Ambtelijke organisatie bepaalt het **HOE**

Het bestuur heeft samen met de inwoners het '**WAT**' daarmee bepaald. In de diverse visies en beleids-documenten is dit in thema's nader uitgewerkt. **HOE** deze doelstellingen uitgevoerd gaan worden is de uitdaging van onze supergeneralisten.

“

De gemeente Ommen is een plek waar het aangenaam wonen en verblijven is. Een groene, gastvrije en innovatieve gemeente op het gebied van recreatie en toerisme. We streven naar een duurzame samenleving met een hoge zelfredzaamheid, maar met gevoel voor menselijke maat. Ontspanning, welzijn en sport verbinden we met educatie en zorg.

”

## Wat is Ommen 4.0?

Nadat vorig jaar besloten werd om de gezamenlijke Bestuursdienst Ommen – Hardenberg te ontbinden, staat de ambtelijke organisatie van de gemeente Ommen voor de uitdaging om weer zelfstandig en toekomstbestendig verder te gaan. De manier waarop we dat gaan vormgeven is misschien wel uniek in Nederland: we noemen dit Ommen 4.0!

Ommen 4.0 is een nieuw type gemeente. Een gemeente waarbij niet meer gewerkt wordt vanuit een traditionele vorm, maar waar gewerkt wordt vanuit samenwerking en co-creatie met de samenleving. Niet meer alles zelf doen, maar de focus leggen op de dingen die de Ommenaren gezamenlijk willen en kunnen realiseren. Wij, als ambtelijke organisatie, organiseren dat.

De organisatie past niet meer in een traditioneel hokje. De mensen die Ommen 4.0 handen en voeten geven dus ook niet meer. Een slagvaardige en flexibele organisatie is nodig, waarin gedurfde beslissingen worden genomen en lef getoond wordt. Natuurlijk hebben we wel kaders, maar veel zullen we zelf moeten ontdekken. Experimenteren is een must. Dat maakt het werken voor Ommen vanaf het begin al spannend en best bijzonder. Al werkende leren we en we groeien juist door uit te proberen: we gaan dus samen werken, samenwerken en samen leren.



## Samen leren

Samen hebben we er veel zin in om het bestuur te ondersteunen om politieke ambities te realiseren. Dat doen we met een kleine vaste kern medewerkers, aangevuld met externe expertise, en vanuit een generalistische rolvulling. Deze werkwijze is nieuw voor veel mensen binnen de organisatie en zal dus tijd kosten om ons eigen te maken. Naast energie, inzet en enthousiasme zal er ruimte moeten zijn om gezamenlijk te leren en te reflecteren: Samen leren! Werken, leren en ontwikkelen gaan hierbij hand in hand. Vanaf het eerste moment willen we hier gezamenlijk mee aan de slag gaan door met elkaar invulling te geven aan een ontwikkeltraject. Dus eigenlijk ons eigen 'trainings- en ontwikkelingsprogramma' in onze nieuwe organisatie. Help je mee?

We geven het ontwikkeltraject de werknaam *Samen leren* en het biedt de ontwikkeling van onze organisatie ondersteuning vanuit drie pijlers:

- 1 Ommen presteert:** hoe wij samen werken!
- 2 Ommen leert:** de supergeneralist!
- 3 Ommen innoveert:** op weg naar Ommen 4.0!

Wat we per pijler willen bereiken behandelen we in grote lijnen in de volgende hoofdstukken. Hoe we dit willen bereiken en met welke onderwerpen we aan de slag willen dit jaar hebben we in de bijlage opgenomen. De bijlage kun je zien als een werkdocument of richtlijn welke onderwerpen we willen behandelen. De onderwerpen hebben we voor een deel scherp, maar aanvullend hebben we de input en ideeën van collega's nodig. Daarom hebben we in het document ruimte opengelaten voor verdere invulling, naast de onderwerpen die we vanuit het ontwikkeltraject willen behandelen. Aan jou dus de uitnodigingen; kom met je ideeën en aanvullingen!

# Ommen presteert → Hoe wij samenwerken

De pijler Ommen presteert ondersteunt het fundament van de nieuwe organisatie. Dit betreft de basisprocessen, gezamenlijke afspraken, verwachtingen, onze cultuur, onze applicaties, de manier van samenwerken en communiceren, etcetera. Oftewel 'hoe wij samen werken in Ommen'.

Door hier vanaf het begin samen aandacht voor te hebben, zorgen we voor een helder uitgangspunt voor iedereen die voor onze organisatie aan de slag gaat. Dit zorgt ervoor dat we elkaar begrijpen en we dezelfde 'taal' spreken. Dat voorkomt onduidelijkheid en draagt bij aan goede prestaties. Echter, doordat we werken zonder strak omliggende kaders, zullen er altijd dingen zijn die we werkende weg oppakken, ontdekken en uitproberen. En soms gaat er weleens iets mis. En dat is niet erg, dat lossen we ook samen wel weer op. Want dat is óók hoe wij werken in Ommen.

---

“ We willen met deze pijler graag bereiken dat iedereen snel de weg weet in onze organisatie, weet wat er van hem of haar verwacht wordt en over de juiste algemene basiskennis beschikt om effectief en plezierig te kunnen samenwerken. ”

---

Vanuit drie specifieke modules ondersteunen we je om wegwijs te worden binnen de nieuwe organisatie:



# 1. Ken je organisatie

Wat is onze gezamenlijke cultuur, welke afspraken maken we rondom processen en hoe neem je kennis over het gebied? Je wilt natuurlijk eerst weten bij welke organisatie je komt te werken. Zowel in het gemeentehuis, als daarbuiten. Een rondleiding door onze groene en bedrijvige gemeente mag dus niet ontbreken.

Je gaat zien wat Ommen zo speciaal maakt en je leert hoe we werken binnen Ommen. Bij wie moet ik zijn als ik niet in kan loggen? Of hoe werkt een bepaald systeem? En zo heb je zelf vast nog wel een heel aantal vragen op dit vlak. Daarbij kom je er vooral achter dat niet alles vastligt. We behandelen wel bepaalde procedures en applicaties waarmee we werken en welke richtlijnen van toepassing zijn. Natuurlijk kunnen we daar wettelijk vaak niet omheen, maar het helpt ons ook om grip te houden op de basisprocessen en onze rol als betrouwbare overheid goed te vervullen.

We behandelen geen overbodige onderwerpen. Want iets dat ons niet langer (meer) helpt, daar nemen we afscheid van. Ook dat is werken in en aan Ommen 4.0!

## Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

- De geschiedenis en het gebied van Ommen
- Basiskennis applicaties
- Basisprocessen
- Basiskennis financiën
- Basiskennis wetgeving (zoals gemeentewet en de algemene wet bestuursrecht)
- Werkwijzen en richtlijnen
- .....
- .....
- .....
- .....



# 2. Begrijp je rol

In Ommen werken we niet vanuit functies, maar vanuit rollen die je aanneemt. Deze rollen wisselen en wijzigen regelmatig en je kan meerdere rollen tegelijkertijd hebben. Het werken met rollen geeft jou veel afwisseling en mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en voor onze gemeente biedt het de flexibiliteit die we nodig hebben om goed te kunnen functioneren als kleine en wendbare organisatie.

Tijdens deze module creëren we gezamenlijk inzicht in de diverse rollen die we hebben en hoe dat precies werkt. Want soms zal het wel even zoeken zijn naar je eigen rol of naar die van anderen in de organisatie. We hebben natuurlijk wel de formele rompfuncties, maar de onderlinge rolvervulling zal nog veel verkenning en verduidelijking vergen.

Wat zijn de verwachtingen van je klanten en collega's van de rollen die jij vervult? En welke verwachtingen heb je zelf? Een rol als netwerker of verbinder vraagt bijvoorbeeld hele andere vaardigheden dan een rol als budgetbeheerder of voorzitter van een werkoverleg. Leuke en dynamische vragen dus!

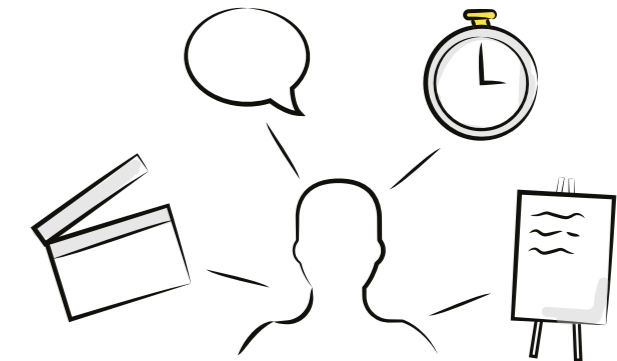
## Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

Inhoudelijke- en contextverkenning van de rollen van Ommen 4.0:

- Regisseur
- Adviseur
- Beheerder
- Ondersteuner

Verkenning van overige rollen en verwachtingen:

- Netwerker
- Supergeneralist
- Verbinder
- Coördinator
- Diverse teamrollen
- .....
- .....
- .....
- .....



### 3. Samen werken

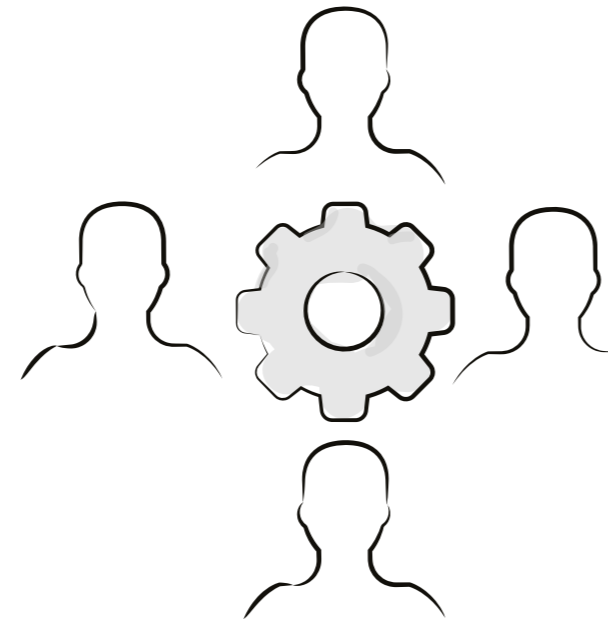
Ommen 4.0 is een avontuur, ook in hoe we met elkaar gaan werken en gaan samenwerken. Het is een nieuwe manier van werken die past bij deze tijd. Hiervoor is het nodig om te ontdekken, leren, ontwikkelen en veranderen. Het zal niet altijd gemakkelijk gaan, we starten deze organisatie immers vanuit het niets. Maar je staat er niet alleen voor, want we gaan dit samen doen. En als we samenwerken kunnen we veel.

Maar samenwerken gaat niet altijd vanzelf, dat heb je vast al wel ondervonden in het leven. Wat de één leuk vindt, schiet een ander in het verkeerde keelgat. Wat de één vanzelfsprekend vindt, kan voor een ander een geheel nieuw gezichtspunt zijn. We zullen teams moeten gaan vormen voor onze uitdagingen. De ene keer voor een project of programma, de andere keer rondom een vakgebied of participatiethema. De ene keer werken we met collega's en bestuurders, de andere keer met partners of inwoners.

Het vraagt inlevingsvermogen, samenwerkingsbereidheid, respect, reflectie en onderling begrip om met elkaar een structuur én cultuur te bouwen die goed werkt en goed voelt. Daar gaan we elkaar bij helpen en de tijd voor nemen om hierin te groeien.

#### Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

- Bestuurlijk-ambtelijk samenwerken
- Samenwerken in teams
- Samen werken aan programma's, projecten en opgaves
- .....
- .....
- .....
- .....



Ommen leert

→ De supergeneralist

Onze organisatie is een wendbare kernorganisatie die is opgebouwd uit 'supergeneralisten'. Dat betekent dat onze mensen over voldoende vakkennis beschikken, maar dat dit niet voorop staat. De juiste competenties, de wens om te ontwikkelen en de bereidheid om je in te zetten voor het team zijn het belangrijkste.

“ We willen met deze pijler graag bereiken dat iedereen zich ook daadwerkelijk supergeneralist gaat voelen: met de juiste vaardigheden en expertise om op afstand regie te kunnen voeren waar het kan. Maar ook over voldoende vakkennis beschikken om er 'kort op te zitten' waar het moet. ”

Supergeneralist ben je natuurlijk niet zomaar, dat begrijpen we en accepteren we van elkaar. Maar we willen er wel zo dicht mogelijk bij in de buurt komen. Daar gaan we voor en willen we in investeren met de volgende modules.



## 1. Werken vanuit regie

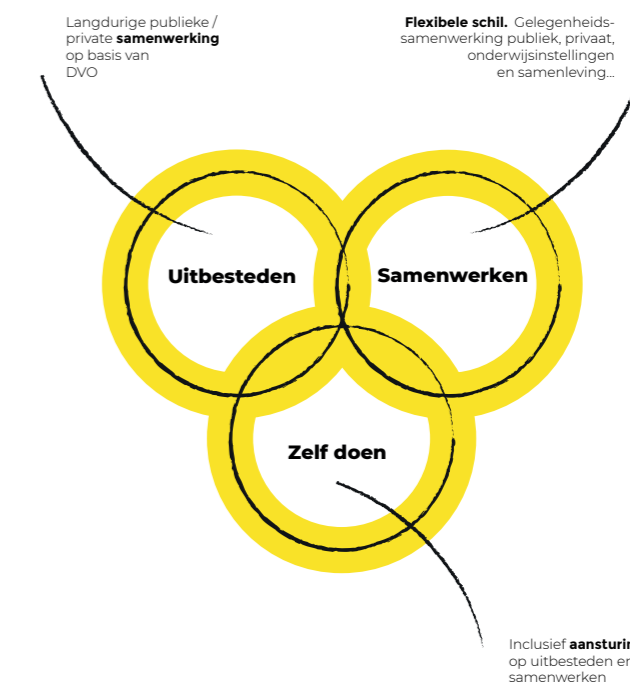
Niet alles en kan hoeft de gemeentelijke organisatie zelf te doen. Wel moeten we de regie houden. Taken die zich hiervoor lenen, kunnen langdurig uitbesteed worden. Maar hoe kijken we eigenlijk naar 'regie' in Ommen? Wat betekent het precies en wat levert het ons op?

We zullen vaak fungeren als een spin in het web en zorgen vanuit een mix van vakinhoudelijke kennis en inkoop- en beheersvaardigheden voor goed opdrachtgeverschap. Wanneer vullen we die rol goed in en welke onderwerpen en richtlijnen komen we dan tegen? Hoe zorgen we dat we de politieke doelstellingen goed voor ogen houden? En is er voldoende betrokkenheid bij onze inwoners als het werk niet door onszelf gedaan wordt?

Een gezamenlijk kader helpt bij deze vragen. Denk je mee hoe we dit kader met elkaar neer kunnen gaan zetten? En wat we daarvoor nodig hebben?

### Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

- Regievoeren, hoe doe je dat?
- Burgerparticipatie, stimuleren van eigen kracht en verantwoordelijkheid
- Netwerksturing, co-creatie met verschillende partijen
- .....
- .....
- .....
- .....



## 2. Expertise

In de voorgaande module hebben we het belang onderkend van een duidelijk gezamenlijk kader voor het begrip 'regie'. Een Supergeneralist moet dus over de juiste expertise beschikken om deze veelzijdige rol waar te kunnen maken. Deze expertise bestaat uit voldoende inzicht en vaardigheid om 'op afstand' de regierol te kunnen vervullen. Het vraagt om een bepaalde basis aan vakkennis om een heldere en goede opdracht te kunnen verstrekken en toezicht te houden op de uitvoering daarvan. We moeten als volwaardig gesprekspartner aan tafel zitten en weten waarover we het hebben.

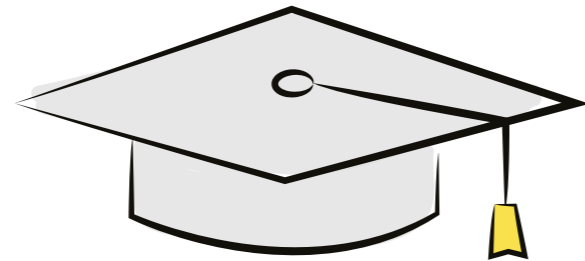
De expertise van de supergeneralist bestaat ook uit voldoende specialistische kennis op de thema's die we vanuit regelgeving of efficiency zelf moeten doen. We moeten ons 'vak' dus voldoende bijhouden om op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen, weten wat er speelt en wat er gevraagd wordt.

Als supergeneralist ben je continu bezig met het up-to-date houden van je expertise op zowel proces- als vakinhoudelijk niveau. Maar je werkt ook gericht aan je persoonlijke effectiviteit en ontwikkeling om de veelzijdigheid van deze rol te kunnen (blijven) leveren.

In een gezamenlijk trainingsprogramma bundelen we de benodigde expertise en ontwikkeling in een gezamenlijk aanbod.

### Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

- Inhoudelijke vakkennis
- Betekenis opdrachtgever- en opdrachtnemerschap
- Persoonlijke effectiviteit
- .....
- .....
- .....
- .....



Ommen innoveert

→ **Bouwen aan Ommen 4.0**



De gemeente Ommen is als kleine plattelandsgemeente innovatief in haar ontwikkelingen: "Ommen, smart city op het platteland."

Werken voor Ommen betekent op vele fronten innovatie. De organisatie is volledig nieuw en zal door bestuur en medewerkers zelf opgebouwd en ingericht moeten worden. Het wordt een kleine, slagvaardige en flexibele organisatie. Natuurlijk zal er een bepaalde ordening zijn, maar alleen als dat ons helpt. In veel gevallen kunnen we terugvallen op onze ervaring, maar in veel gevallen ook juist niet. Juist omdat we geen doorsnee organisatie meer zijn en oude oplossingen niet zullen werken. Dan komt het op onze innovatiekracht en creativiteit aan. En daar hebben we weer inspiratie en talent voor nodig.

“ Met deze pijler willen we graag onze innovatiekracht en talentontwikkeling aanjagen. We willen ervoor waken dat de waan van de dag de overhand krijgt in onze organisatie. We creëren hiervoor ruimte met twee modules:

”



## 1. Experimenteercentrum

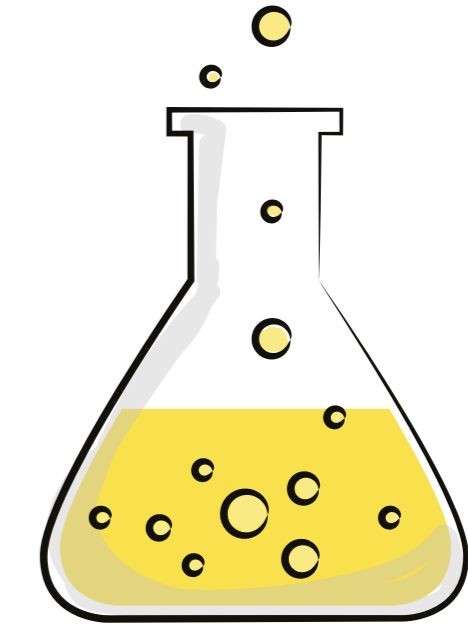
Innoveren is experimenteren. Gewoon iets verkennen of uitproberen en dat samen evalueren. Bevalt het goed, dan gaan we ermee door en wordt het onderdeel van onze werkwijze of cultuur. Bevalt het niet, dan stoppen we er gewoon weer mee. Praktisch en ongedwongen, precies zoals bij ons past.

We willen met Ommen 4.0 een omgeving creëren die uitnodigt tot innovatie en experiment. Een proeftuin dus waarin we sprekers uitnodigen om trends en ontwikkelingen met ons te verkennen, we regelmatig bedrijfsbezoeken doen om nieuwe werkvormen te leren kennen of.....zeg jij het maar! We horen graag wat jou inspireert of welke ideeën jij hebt om innovaties aan te gaan.

### Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

- Trends en inspiratie
- Nieuwe werkvormen en concepten
- Delen best practices

- .....
- .....
- .....
- .....

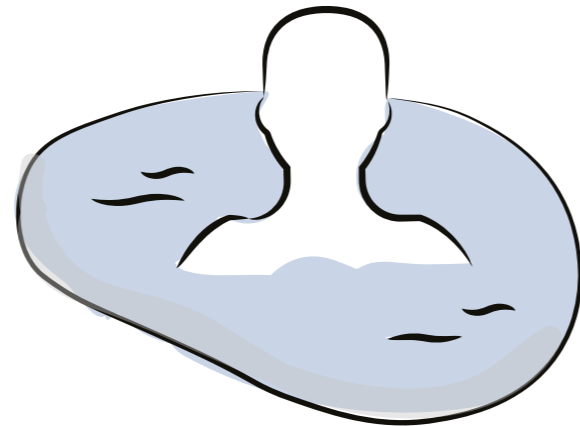


## 2. Kweekvijver voor talent

We verwachten veel van onze mensen, daar zijn we ons van bewust. We begrijpen dat innovaties, ideeën en persoonlijke groei niet altijd vanzelf komen. De gemeente Ommen wil een kweekvijver zijn voor talent dat in een dynamische omgeving, met goede ondersteuning zich kan ontwikkelen via uitdagend werk. Een toffe omgeving dus om te werken en te leren!

Waar de proeftuin uit de vorige module vooral gericht is op het gezamenlijk verkennen en aangaan van innovaties, daar willen we met de module 'kweekvijver voor talent' de ruimte bieden voor persoonlijke groei en ontwikkeling voor zowel onze huidige collega's als toekomstige collega's.

Neem dus vanaf de eerste dag al je notitieboekje (of smartphone) mee en schrijf op wat je wilt leren, wat je nodig hebt en waar je blij van wordt. Zo kunnen we met elkaar deze module een mooie invulling gaan geven.



### Onderwerpen waar wij dit jaar mee aan de slag gaan

- Leerbedrijf
- Persoonlijke ontwikkeling
- .....
- .....
- .....
- .....

Proces, planning en uitvoering

→ Aan de slag!

## Iedereen doet mee

In de drie pijlers is duidelijk naar voren gekomen waar we ons op gaan richten om met ons kleine kernteam een succes te gaan maken van Ommen 4.0. Zoals je hebt gelezen gaat dat niet via een volledig dichtgetimmerd plan, maar hebben we jouw inbreng daar ook hard voor nodig. Maatwerk en ruimte voor aanpassing zijn hierbij de kernbegrippen. Immers we gaan dit gezamenlijk doen en daarbij zijn jouw individuele wensen ook van belang.

Op korte termijn gaan we jullie inbreng ophalen voor de verder invulling van het programma. Begin dus maar alvast om jouw ideeën op te schrijven. Daarna maken we er een aantrekkelijk en realistisch programma van, zodat we met elkaar de ontwikkelingsslag gaan maken naar Ommen 4.0.



## Leren en ontwikkelen is fun

Al werkende en lerende weg gaan we ons ontwikkelen naar wat onze ambtelijke organisatie zo uniek gaat maken in Nederland. Stiekem hopen we daarmee een voorbeeld te kunnen zijn voor andere gemeentes. Geweldig toch, dat jij bij zo'n vooruitstrevende gemeente werkt?!

De 'fun' is het hoofdingrediënt om dit traject te doorlopen. Leren en ontwikkelen, op individueel niveau maar ook zeker met elkaar in periodieke gezamenlijke sessies, is namelijk hartstikke leuk. Natuurlijk zal iedereen op een eigen vlak hobbels tegenkomen, maar die weten we ook wel weer te passeren. Omdat we dit samen doen en je er niet alleen voor staat. Laten we die hobbels vooral als uitdagingen aangaan. En zeg nou zelf, een uitdaging aangaan en dat voor elkaar krijgen geeft toch een heel goed gevoel?

Bijlage

# Onderwerpen waar we dit jaar mee aan de slag gaan

## 1<sup>e</sup> pijler

### Ommen presteert: hoe wij samen werken!

#### Ken je organisatie

#### Onderwerpen

- De geschiedenis en het gebied van Ommen
- Basiskennis applicaties
- Basisprocessen
- Basiskennis financiën
- Basiskennis wetgeving (zoals gemeentewet en de algemene wet bestuursrecht)
- Werkwijzen en richtlijnen
- .....
- .....
- .....
- .....

#### Begrijp je rol

Inhoudelijke- en contextverkenning van de rollen van Ommen 4.0:

- Regisseur
- Adviseur
- Beheerder
- Ondersteuner

Verkenning van overige rollen en verwachtingen:

- Netwerker
- Supergeneralist
- Verbinder
- Coördinator
- Diverse teamrollen

- .....
- .....
- .....
- .....

#### Samenwerken

- Bestuurlijk-ambtelijk samenwerken
- Samenwerken in teams
- Samen werken aan programma's, projecten en opgaves
- .....
- .....
- .....
- .....

## 2<sup>e</sup> pijler

### Ommen leert: de supergeneralist!

#### Werken vanuit regie

#### Onderwerpen

- Regievoeren, hoe doe je dat?
- Burgerparticipatie, stimuleren van eigen kracht en verantwoordelijkheid
- Netwerksturing, co-creatie met verschillende partijen
- .....
- .....
- .....
- .....

#### Expertise

- Inhoudelijke vakkennis
- Betekenis opdrachtgever- en opdrachtnemerschap
- Persoonlijke effectiviteit
- .....
- .....
- .....
- .....

## 3<sup>e</sup> pijler

### Ommen innoveert: op weg naar Ommen 4.0!

#### Experimenteercentrum

#### Onderwerpen

- Trends en inspiratie
- Nieuwe werkvormen en concepten
- Delen best practices
- .....
- .....
- .....
- .....

#### Kweekvijver voor talent

- Leerbedrijf
- Persoonlijke ontwikkeling
- .....
- .....
- .....
- .....



gamen leren