

# Samen Sterker

**Loslaten in vertrouwen,  
maatwerk gewenst!**



# Goed werkgeverschap

Je bent er voor de inwoner en dat vraagt om passie voor de publieke zaak, meer werken vanuit de bedoeling en minder vanuit papier en regels. De wijze van werken en omgaan met elkaar in een kleine gemeente vraagt veel verantwoordelijkheid, vrijheid en flexibiliteit.

Je bent verantwoordelijk voor je eigen werkresultaten en voor je individuele rol in het team in je organisatie. Elke dag, voor elke opgave, bij elke rol en dus vaak met wisselende behoefte aan een passende werkwijze. Deze werkwijze vraagt aandacht voor thema's als flexibel werken, de juiste persoon op de juiste plek, balans tussen werk en privé en de wijze van leiding geven/aansturen.

Hoe geef jij werknemers veel eigen verantwoordelijkheid om hun persoonlijke ontwikkeling mogelijk te maken en daardoor invulling te geven aan de steeds veranderende opgaven samen met het team in de organisatie en maak je optimaal gebruik van de kracht van klein?



Wie zijn Ommen en Beesel ?

Waarom ben jij gestart bij je gemeente  
waar je medewerker of bestuurder bent?

Waarom blijf je?



# Uitbesteden versus nabijheid

Kleine gemeenten besteden soms taken uit aan externe partijen. Tegelijkertijd is nabijheid een van de belangrijke pijlers van kleine gemeenten

Hoe zorg je ervoor dat inwoners wel deze nabijheid ervaren bij het uitbesteden van taken aan externe partijen?



# Maatwerk

Bij een kleine gemeente krijgen medewerkers doorgaans veel eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap. Flexibiliteit en nabijheid en maatwerk zijn kenmerkend voor een kleine organisatie. Medewerkers hebben veel ruimte om maatwerk te kunnen leveren

Kleine organisaties kiezen ervoor om niet alles in kaders en richtlijnen vast te leggen, maar bieden juist mogelijkheden om maatwerk te kunnen leveren. Medewerkers kunnen deze ruimte en afwezigheid van kaders lastig/ oncomfortabel vinden bij het uitvoeren van hun taken.



**Femke, Rik & Anja**

sociaal domein



**Ton & Steffan**

onderhoudsdienst



**Eveline & Pina**

DIV



**Sjoerd, Florian & John**

ICT

# Loslaten in vertrouwen

In een kleine organisatie zijn medewerkers erg betrokken bij hun werk en de organisatie. Er is een krachtige intrinsieke motivatie. Dit is de kracht van een kleine organisatie. Tegelijkertijd komen er steeds meer taken op het bordje van de gemeente. Hoe zorg je ervoor dat deze betrokkenheid en intrinsieke motivatie gehandhaafd blijft (en niet doorslaat).

Als leidinggevende heb je vaak naast je leidinggevende rol ook een inhoudelijk taak. Hoe zorg je er als leidinggevende om niet ingezogen te worden in de waan van de dag? Hoe stuur je op hoofdlijnen?

# Ontwikkeling

Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers mee blijven gaan in de ontwikkelingen van deze tijd?

Door de adhoc cultuur die toch vaak bij kleine gemeenten aan de orde is, schiet de ontwikkeling nogal eens bij in. Wat is er voor nodig om ook aandacht te hebben voor ontwikkeling? En doen we dat ook op 3 lagen, het collectief, het team en het individu.

Wat vraagt dit van de medewerker en de leidinggevende?  
En welke rol moet HR daarin aannemen?



# Arbeidsmarkt

hoe zorgen we ervoor dat de arbeidsmarkt nog beter door gaat krijgen dat het werken voor een kleine gemeente in meerdere opzichten interessant is?



Pauline

Informatiebeheer



Sjuul

Inburgering



Steffie

Ruimtelijke  
ontwikkeling



Myrthe & Rob

Ruimtelijke  
ordening



# De kracht van klein

Wat is specifiek de kracht van klein en wat kunnen grote gemeenten van ons leren?

Zijn wij als kleine gemeente in staat oplossingen te bieden voor de grote uitdagingen van deze tijd?

Waar liggen voor kleine gemeenten de uitdagingen, kansen en bedreigingen?

Samen staan wij sterker