

Raadsinformatiebrief

Onderwerp	: Visie op communicatie 'Zo communiceren wij' en relatie met organisatieontwikkelagenda 2015 – 2016 'In beweging voor Alblasserdam'	
Aanleiding	: actieve informatieplicht	
Datum	: 15 december 2014	
Doel	: het ter kennisname verstrekken van informatie	
Portefeuillehouder	: J. Heijkoop (078) 770 6001	j.heijkoop@alblasserdam.nl
Primaathouder	: Sonja van der Stel (078) 770 3963	s.vander.stel@alblasserdam.nl

Inleiding

'Samen doen' is het credo van de Samenlevingsagenda 2014 – 2018 en vormt ook het uitgangspunt voor de communicatie van de gemeente Alblasserdam in het algemeen en bestuurscommunicatie in het bijzonder. De ambities van het bestuur en de organisatie op het gebied van participatie en co-creatie zijn hoog. Om die te kunnen waarmaken, is de inzet van de hele organisatie nodig, ook op het gebied van communicatie. Het college heeft op 15 december 2014 beide documenten als leidraad voor de verdere uitvoering ervan vastgesteld. In deze raadsinformatiebrief wordt u daarom geïnformeerd over de Visie op communicatie 'Zo communiceren wij' en de reeds ingezette organisatieontwikkeling omdat beide onderwerpen in aanpak en uitvoering nauw met elkaar samenhangen.

Besturen in Alblasserdam

Bij het thema Besturen in Alblasserdam in de Samenlevingsagenda wordt expliciet aandacht besteed aan participatie en communicatie. Ook in de andere programma's speelt communicatie een belangrijke rol, zowel voor

Communicatie draagt bij aan:

- het vergroten van de tevredenheid van inwoners en creëren van draagvlak en inzet bij (gedeeltelijk) participatieve processen;
- het versterken van mogelijkheden van burgerparticipatie en dialoog;
- sterkere inzet op actief burgerschap en medeverantwoordelijkheid;

Daarnaast is communicatie een van de middelen om collegedoelen te bereiken. Actieve bestuurscommunicatie ondersteunt het college bij:

- uitdragen van beleid, creëren van draagvlak en winnen van vertrouwen;
- onder de aandacht brengen van activiteiten en resultaten college en realiseren juiste beeldvorming;
- samenhang brengen in de collegeactiviteiten en – resultaten en zorgen voor een duidelijke en herkenbare rol/positie van het college;
- naar binnen brengen van signalen/ideeën vanuit de samenleving

Evaluatie bestuursstijl 2010-2014

In 2014 zijn de ervaringen met de bestuursstijl over de periode 2010-2014 geëvalueerd (raadsbehandeling maart 2014). Zowel bestuur als samenleving oordeelde aan het eind van de bestuursperiode positief over de opgedane ervaringen; men was positief over de intensivering van de interactie. Ook het oordeel van inwoners over het gemeentebestuur in de monitor Communicatie en Bestuur was positiever in 2013 vergeleken met de meting in 2011.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat de nieuwe bestuursstijl een goed antwoord biedt op veranderingen in de samenleving wanneer continu in een (inter)actieve manier van samenwerken en relaties wordt geïnvesteerd. De nieuwe bestuursstijl kost in eerste instantie meer tijd, maar levert door een zorgvuldig traject ook meer positieve interactie en een beter resultaat op. De samenwerking blijkt het meest effectief bij 'samen ontwerpen, samen tekenen'. Anderzijds leveren onduidelijke afspraken en verkeerde verwachtingen teleurstellingen op bij deelnemers. Leerpunt is dat gemaakte afspraken niet altijd worden vastgelegd. De gemeente kan de expertise van inwoners en partners nog beter benutten in de toekomst.

De titel van de visie op communicatie 'zo communiceren wij' is daarom afgeleid van die bestuursstijl als werkwijze 'zo werken wij'.

Korte inhoud van de visie op communicatie

De visie op communicatie biedt een strategische aanpak van communicatie en de verschillende communicatie-instrumenten die door het college kunnen worden ingezet. In de visie wordt vooruitgeblikt op de communicatieaanpak voor de komende jaren met de Samenlevingsagenda 'Samen doen' 2014 – 2018 als uitgangspunt. Wat hebben we nodig om de verdere doorontwikkeling van de 'Alblasserdamse manier van werken' te ondersteunen met communicatie en hoe organiseren we dat?

Zowel in het coalitieakkoord als in de samenlevingsagenda nodigt het college inwoners, maatschappelijke partners en ondernemers nadrukkelijk uit om mee te doen, zelf met ideeën te komen en daarvoor ook zelf de handen uit de mouwen te steken. Diverse dossiers vragen daar ook om, zoals de transitie van de jeugd- en ouderenzorg en Participatiewet, of lenen zich bij uitstek voor co-productie. Denk bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van de centrumvisie, de belangrijkste ruimtelijke opgave voor de komende vier jaar. Juist omdat het bij de ontwikkeling van de centrumvisie gaat om een langdurig ontwikkeltraject, meer dan tien verschillende locaties, een verbinding tussen het sociale en fysieke domein en een groot aantal verschillende partijen die met elkaar samenwerken en omdat 'het centrum' van de bewoners zelf is.

De Samenlevingsagenda nodigt uitdrukkelijk uit tot samenwerking met inwoners, ondernemers en maatschappelijke partijen. De manier waarop we deze Samenlevingsagenda de komende collegeperiode handen en voeten gaan geven is nieuw, zowel voor de ambtelijke organisatie als voor alle betrokkenen in de Alblasserdamse samenleving. Het college zoekt naar vernieuwing en wil zich laten inspireren door de samenleving. Bij de vorming van plannen wil het college inwoners van Alblasserdam betrekken en energie losmaken. Een iteratief en creatief proces dat vraagt om andersoortige communicatie dan de 'old school' communicatieplannen en participatietrajecten. Hoewel we nu nog niet kunnen overzien waar we precies gaan uitkomen, kan het de samenleving helpen om mee te doen en zelf met initiatieven te komen als de doelen waaraan we gezamenlijk werken helder zijn.



Een communicatieve organisatie

Interactief werken eist van de organisatie 'achter de schermen', van onze eigen ambtelijke organisatie, om goed na te denken in het voortraject. Immers, het is inspirerend om ideeën voor een toekomstig project op te halen in de samenleving of inwoners te vragen om reactie op voorgenomen beleid.

De tijd waarin communiceren was voorbehouden aan alleen de communicatieadviseurs ligt gelukkig ver achter ons. Communicatie is van de hele organisatie. Iedereen in de organisatie heeft contact met 'de buitenwereld' en communiceert, bewust en onbewust. Daarnaast is het fysiek niet haalbaar om alle communicatieactiviteiten bij het team Communicatie te beleggen: daarvoor is de capaciteit te gering. De ambitie van het college ligt hoog en zowel bestuurders als gemeenteraad en organisatie vragen steeds meer communicatieadvies en – ondersteuning.

Uitgangspunt in de visie op communicatie is het samen werken en samen denken (sparren) over de juiste boodschap en bijbehorende communicatiemiddelen. De coproductie die dan ontstaat, levert energie en inspiratie, een doorontwikkeling in onze manier van werken in Alblasserdam en draagt bij aan het communicatiever maken van de organisatie. Uitgangspunt is de professionaliteit en de combinatie van de inbreng van vakinhoudelijke collega's en het team communicatie. Waar nodig wordt gezorgd voor training of opleiding, want dergelijke vaardigheden ontstaan niet vanzelf.

Relatie met de organisatieontwikkeling

Het college heeft op 15 december 2014 tevens de Organisatieontwikkelagenda 'In beweging voor Alblasserdam' tot en met 2016 vastgesteld in vervolg op de aanbevelingen uit de evaluatie van begin 2014. De basis voor onze organisatieontwikkeling blijft gelegen in het nog steeds actuele koersplan 'Samen verder met passie en lef' uit 2012.

De agenda voor de organisatieontwikkeling heeft een nauwe relatie met de visie op communicatie. Goed communiceren is een vaardigheid die niet iedereen van nature beheerst. Voor (beleids)medewerkers en bestuurders is het niet iets om er zomaar even bij te doen. Communiceren

is een kerntaak van alle medewerkers in de organisatie. Het draagt in belangrijke mate bij aan het profiel van de organisatie als geheel en de portefeuille van de bestuurders in het bijzonder.

Kern van de organisatieontwikkelagenda

Reflecteren en inspireren als thema tot en met 2016

Reflecteren en inspireren is de rode draad van de organisatieontwikkeling in 2015 en 2016. Zowel persoonlijk, in teams en afdelingen als organisatiebreed besteden we bewust tijd aan reflectie om zo elkaar te inspireren en van elkaar te leren. Van medewerkers wordt gevraagd om actief te kunnen schakelen tussen verschillende niveaus in verschillende omstandigheden, bijvoorbeeld van regio- naar wijkniveau en weer terug. Dit vraagt steeds om een bewuste afweging en overweging over welke manier van organisatie geschikt is bij de voorbereiding en uitvoering van een proces of project. Gemaakte bewegingen vragen tevens om ruimte voor reflectie, voor terugblikken en daarmee evalueren en leren van de opgedane ervaringen.

Integraal werken en van elkaar leren

Tegelijkertijd zoeken we naar de balans tussen het ontwikkelingstempo en -richting van de organisatie en de mensen die het moeten doen. We willen als organisatie energiek zijn en blijven. We zien dat het gezamenlijk oppakken van onderwerpen (integraal werken) voldoening geeft en betrokkenheid genereert bij elkaars werk. Er is ruime mogelijkheid om van elkaar te leren en te inspireren. Tegelijkertijd ligt er een grote opgave voor onze organisatie via de Samenlevingsagenda tot en met 2018. Regelmatig stilstaan bij elkaar en elkaars werk levert inzicht, integraliteit én geeft ruimte en inspiratie.

Werken vanuit kernwaarden

Kernwaarden bepalen het functioneren van de organisatie. De waarden Verantwoordelijk, Betrokken, Verbindend en Gedreven bepalen wie we als organisatie zijn, waar we staan en hoe we naar onszelf en onze omgeving kijken. Vanuit die waarden zijn de overige drie kernthema's 'Proactief in beweging', 'Persoonlijke ontwikkeling' en 'Processen als basis én innovatie' uitgewerkt. De kernthema's hebben nauwe samenhang met elkaar. De ene beweging komt voort uit de andere en vice versa.

Dynamisch document

De organisatieontwikkelagenda 2014 - 2016 is een dynamisch document met activiteiten die vanuit de visie op organisatieontwikkeling zijn geformuleerd. Dit betekent dat in de loop van de komende anderhalf jaar nieuwe activiteiten kunnen worden toegevoegd die bijdragen aan de doelen van de organisatieontwikkeling. Dat is een direct gevolg van de keuze om de agenda niet in 2014 voor vier jaar te vullen, maar dit werkende weg te doen. Tevens loopt de ontwikkeling van de ambtelijke netwerkorganisatie parallel met de uitvoering van de Samenlevingsagenda 'Samen doen'.

Ten slotte

Deze manier van werken en de ontwikkeling van medewerkers persoonlijk en als organisatie als geheel staat beschreven in de organisatieontwikkelagenda 2015-2016. Deze beweging sluit nauw aan bij de visie op communicatie van waaruit wordt gewerkt aan het communicatiever maken van de organisatie. De activiteiten die hierop worden ontwikkeld, worden afgestemd met de activiteiten vanuit de organisatieontwikkeling als ware het één beweging.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders

secretaris

burgemeester