



Organisatiebeheersing

Met openheid, enthousiasme en vakmanschap bouwen
aan een sterke voedingsbodem voor de toekomst.

Inhoudsopgave

1. KADER – Organisatiebeheersing als werk van lange adem.....	5
1.1 Een gezamenlijke verantwoordelijkheid	7
1.2 Systematisch, planmatig en cyclisch	7
1.3 Ruimte voor kwaliteit, integriteit, efficiëntie en effectiviteit.....	8
1.4 Samen onderweg	8
2. METHODIEK – Een sterk fundament voor organisatiebeheersing	9
2.1 Tien thema's, één samenhangend geheel	10
2.2 Een methodiek gedragen door de organisatie	10
2.3 Duidelijke rollen, samen sterk	11
2.4 Een levend systeem dat blijft groeien	11
2.5 Luisteren, meten en bijsturen.....	12
3. STRATEGIE – Met openheid, enthousiasme en vakmanschap	13
3.1 Missie – Waarvoor we staan	14
3.2 Visie – Waar we naartoe willen	14
3.3 Onze organisatiecultuur.....	15
3.4 Een sterke voedingsbodem voor de toekomst.....	15
3.4.1 De Mineraallaag – Slimme en innovatieve digitale versnelling	17
3.4.2 De Wortellaag – Strakke regie en resultaat	19
3.4.3 De Sapstroomlaag – Heldere taal, echte cijfers.....	21
3.4.4 De Interactielaag – Verbindend vernieuwen	23
3.4.5 De Kiemlaag – Groeien in beweging.....	25



Voorwoord

Met trots stellen we dit kader voor organisatiebeheersing voor.

Het is geen louter technisch document, maar het resultaat van een traject dat we samen hebben opgebouwd. Een kompas dat richting geeft en ons helpt om elke dag beter te worden in wat we doen.

Voor ons gaat organisatiebeheersing niet alleen over systemen en processen, maar vooral over mensen. Over verantwoordelijkheid opnemen, samenwerken en blijven verbeteren. Het is precies die gezamenlijke inzet die onze organisatie sterk maakt.

4

Wat mij daarbij het meest raakt, is de kracht van onze mensen. We hebben een straffe ploeg om trots op te zijn. Een ploeg die werkt met openheid, enthousiasme en vakmanschap. Collega's die verantwoordelijkheid opnemen, elkaar versterken en blijven zoeken naar hoe het beter kan.

En laat ons eerlijk zijn met zo'n ploeg is er zelden een saai moment. Net die dynamiek, die energie en dat engagement maken onze organisatie wat ze is.

Daar ben ik oprecht enorm fier op. Met dit kader bouwen we verder op die kracht. We kiezen bewust voor duidelijke richting, een gedragen aanpak en concrete stappen vooruit. Niet omdat het moet, maar omdat we geloven dat het beter kan vandaag en morgen.

Met de ganse straffe ploeg de blik op de toekomst!

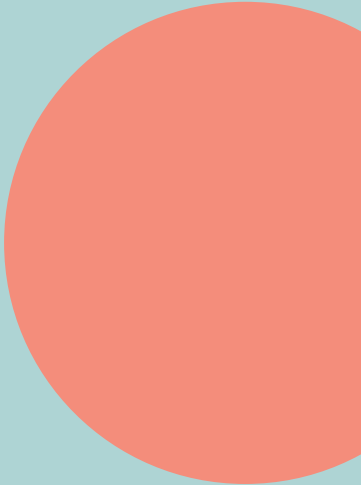
Algemeen directeur
Wendy Verhoeven

#straffeploeg
#nooiteensaaimoment
#sterkevoedingsbodem

**“Samen leggen we een sterke
voedingsbodem, gedragen door een
straffe ploeg.”**

01

KADER – Organisatiebeheersing als werk van lange adem

- 1.1 Een gezamenlijke verantwoordelijkheid
 - 1.2 Systematisch, planmatig en cyclisch
 - 1.3 Ruimte voor kwaliteit, integriteit, efficiëntie en effectiviteit
 - 1.4 Samen onderweg
- 

Samen bouwen aan een sterke organisatie

Het decreet Lokaal Bestuur definieert organisatiebeheersing als het geheel van maatregelen en procedures om een redelijke zekerheid te verschaffen voor de organisatie over:

- Het bereiken van doelstellingen
- Het naleven van wetgeving en procedures
- De beschikbaarheid van betrouwbare beheersinformatie
- Het efficiënt en economisch gebruik van middelen
- De bescherming van activa
- Het voorkomen van fraude

6

Het organisatiebeheersingssysteem beschrijft hoe organisatiebeheersing in het Lokaal Bestuur Schoten wordt georganiseerd, met name:

- de controlemaatregelen en procedures,
- de verantwoordelijke personeelsleden en organen,
- de wijze waarop aan de rapporteringsverplichting wordt voldaan.

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgesteld door de algemeen directeur, na overleg met het managementteam. Het algemene kader moet worden goedgekeurd door de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

Het organisatiebeheersingssysteem beschrijft:

- het gehanteerde model voor organisatiebeheersing?
- de frequentie voor de evaluatie van organisatiebeheersing en van de werking van de organisatie
- de wijze van rapporteren over organisatiebeheersing door de algemeen directeur



Een sterke organisatie ontstaat niet vanzelf. Ze groeit stap voor stap, door samen keuzes te maken, verantwoordelijkheid op te nemen en voortdurend bij te leren. Organisatiebeheersing is daarbij geen technische oefening of verplicht nummer, maar een gezamenlijk traject dat ons helpt om als lokaal bestuur beter te worden in wat we doen vandaag en morgen.

Voor het Lokaal Bestuur Schoten betekent organisatiebeheersing bewust sturing geven aan onze werking. We willen niet alleen de juiste dingen doen, maar die ook juist doen: doelgericht, kwaliteitsvol, integer en met een zorgvuldige inzet van onze mensen en middelen. Dat vraagt geen snelle ingrepen, maar een werk van lange adem, gedragen door de hele organisatie.

1.1 Een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Organisatiebeheersing is geen verhaal van één dienst of één functie. Het is een collectieve opdracht, waarin medewerkers, leidinggevendenden, management en bestuur elk hun rol opnemen en samen één ploeg vormen. Door samen stil te staan bij onze werking, risico's te benoemen en verbeterkansen te grijpen, versterken we niet alleen processen en structuren, maar ook het vertrouwen in elkaar en in onze organisatie.

We kiezen bewust voor een aanpak die inzet op dialoog en samenwerking. Evalueren doen we niet om te controleren, maar om te leren. Verbeteren doen we niet alleen omdat het moet, maar omdat we geloven dat het beter kan. Zo groeit organisatiebeheersing uit tot een gedeelde cultuur, waarin reflectie en bijsturing vanzelfsprekend worden.

1.2 Systematisch, planmatig en cyclisch

Een duurzame organisatie bouw je niet met losse initiatieven. Door systematisch te plannen, uit te voeren, op te volgen en bij te sturen, maken we van organisatiebeheersing een levend geheel. Geen afvinklijst, maar een dynamisch kader dat meegroeit met onze organisatie en haar uitdagingen.



Elk thema wordt grondig bekeken, met aandacht voor zowel sterktes als verbeterpunten. We kijken vooruit, maar verliezen het verleden niet uit het oog. Wat werkt, bouwen we verder uit. Wat beter kan, pakken we samen stap voor stap aan met realistische ambities.

1.3 Ruimte voor kwaliteit, integriteit, efficiëntie en effectiviteit

In alles wat we doen, staan vier kernwaarden centraal: effectiviteit, integriteit, kwaliteit en efficiëntie. Ze vormen het kompas voor onze keuzes en acties. Organisatiebeheersing helpt ons om deze waarden concreet te maken in de dagelijkse praktijk, op organisatieniveau en op het niveau van diensten en processen.

Door risico's tijdig te herkennen en beheersmaatregelen doordacht uit te bouwen, creëren we ruimte om te focussen op wat echt telt: betrouwbare dienstverlening, gemotiveerde medewerkers en een organisatie die haar maatschappelijke rol met overtuiging opneemt.

1.4 Samen onderweg

Dit kader voor organisatiebeheersing is geen eindpunt, maar een uitnodiging. Een uitnodiging om samen verantwoordelijkheid te nemen voor onze werking, om elkaar aan te spreken en te ondersteunen en om te blijven investeren in een organisatie die klaar is voor de toekomst.

Organisatiebeheersing is geen sprint, maar een duurzame tocht. Een traject dat we samen afleggen met aandacht, engagement en vertrouwen. Zo bouwen we, dag na dag, aan een sterk lokaal bestuur waar iedereen mee het verschil maakt.



02

METHODIEK – Een sterk fundament voor organisatiebeheersing

- 2.1 Tien thema's, één samen
- 2.2 Een methodiek gedragen door de organisatiehangend geheel
- 2.3 Duidelijke rollen, samen sterk
- 2.4 Een levend systeem dat blijft groeien
- 2.5 Luisteren, meten en bijsturen

Een doeltreffend organisatiebeheersingssysteem start bij een helder en gedragen model voor organisatiebeheersing. Dit model vormt het theoretisch kader dat richting geeft aan hoe een organisatie kijkt naar haar werking, doelstellingen, processen en risico's.

Het lokaal bestuur Schoten kiest bewust voor de leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen van Audit Vlaanderen. Dit model vertrekt vanuit een duidelijke overtuiging: een sterke interne werking creëert de noodzakelijke randvoorwaarden voor een effectieve, efficiënte, kwaliteitsvolle en integere organisatie.

2.1 Tien thema's, één samenhangend geheel

Het model omvat tien samenhangende thema's en wordt bovendien ook toegepast op het organisatiebeheersingssysteem zelf (10 + 1). Elk thema draagt bij aan een integrale kijk op organisatiebeheersing:

- Organisatiebeheersing
- Doelstellingen- en procesmanagement
- Belanghebbendenmanagement
- Monitoring
- Financieel management
- Organisatiestructuur
- Personeelsbeleid
- Organisatiecultuur
- Informatie en communicatie
- Facilitaire middelen, opdrachten en contracten
- Informatie- en communicatietechnologie

2.2 Een methodiek gedragen door de organisatie

Voor organisatiebeheersing kiest het lokaal bestuur Schoten bewust voor een vijfjarenplan met vijf concrete doelstellingen. Dit plan wordt niet opgelegd, maar samen met de organisatie opgebouwd. Door voortdurende terugkoppeling en actieve betrokkenheid van medewerkers creëren we oplossingen die echt werken.

De kracht van deze aanpak zit in:

- Constante terugkoppeling
- Eén duidelijk vijfjarenplan met een heldere koers
- Een plan dat door de organisatie wordt gedragen
- Beheersmaatregelen van Vlaanderen als inhoudelijke leidraad

Organisatiebeheersing wordt zo systematisch, planmatig en cyclisch aangepakt.



2.3 Duidelijke rollen, samen sterk

Een doeltreffende organisatiebeheersing vraagt om heldere rollen en gedeelde verantwoordelijkheid. Binnen dit proces heeft elke betrokkene een duidelijke opdracht, zodat we samen richting geven aan een sterke en toekomstgerichte organisatie.

- De algemeen directeur bewaakt de kwaliteit van het geheel en treedt op als programmaregisseur en eigenaar.
- De ploeg van het managementteam en diensthoofden zorgen voor samenhang in het proces en bepalen mee de inhoud van de vooropgestelde doelstellingen. Zij zetten de stip op de horizon.
- De programmaleiders coördineren per doelstelling de planning, uitvoering, rapportering en bijsturing van de projecten.
- De medewerkers brengen hun praktijkervaring in en zorgen voor een waardevolle, realiteitsgerichte bijdrage.

Samen vormen zij een sterk en complementair geheel dat organisatiebeheersing concreet, werkbaar en gedragen maakt.



2.4 Een levend systeem dat blijft groeien

Het jaarverslag bundelt alle inzichten, evaluaties en voortgang van de realisatie van de vijf doelstellingen. Het wordt besproken binnen het managementteam, goedgekeurd door de bestuursorganen en gedeeld met de organisatie.

Op die manier wordt organisatiebeheersing geen papieren oefening, maar een levend, lerend en gedragen systeem dat richting geeft, versterkt en continu bijstuurt waar nodig.

Het kader van Vlaanderen gebruiken we doelgericht als:

- leidraad voor het opmaken van procedures, richtlijnen en optimaliseren van processen, vertrekkend van risico's en beheersmaatregelen;
- leidraad voor de zelfevaluatie.

De zelfevaluatie van 2026 vormt de basis voor de vijf doelstellingen voor de periode 2026–2031. We kiezen bewust voor een vijfjarenplan. Zo behouden we focus, bouwen we gestructureerd en samen aan de organisatie en vermijden we versnipperde, ad-hoc acties. Het grotere geheel blijft zichtbaar en de plannen blijven realiseerbaar.

2.5 Luisteren, meten en bijsturen

Naast de zelfevaluaties nemen we ook brede bevragingen op in het proces. We organiseren periodiek een tevredenheidsenquête bij alle medewerkers. Zo meten we of onze inspanningen effectief resultaat opleveren en blijven we in voeling met wat leeft in de organisatie. Een concrete aanpak zie je hieronder op de tijdlijn.

Jaarlijks rapporteren we over de voortgang en aanpak. Tegelijk volgen we continu op en nemen we het kader organisatiebeheersing ook mee in de kwartaalrapportering. Het jaarverslag rapporteert over de voortgang van het meerjarenplan, de evaluaties en de opvolging van audits en inspecties.



2026

zelfevaluatie en vastleggen
van vijf doelstellingen voor
de nieuwe legislatuur

2028

tussentijdse zelfevaluatie

2030

tevredenheidsenquête

2027

tevredenheidsenquête

2029

bijsturen en uitvoeren

2031

eindevaluatie van
het meerjarenplan

STRATEGIE – Met openheid, enthousiasme en vakmanschap

3.1 Missie – Waarvoor we staan

3.2 Visie – Waar we naartoe willen

3.3 Onze organisatiecultuur

3.4 Een sterke voedingsbodem voor de toekomst

3.4.1 De Mineraallaag – Slimme en innovatieve digitale versnelling

3.4.2 De Wortellaag – Strakke regie en resultaat

3.4.3 De Sapstroomlaag – Heldere taal, echte cijfers

3.4.4 De Interactielaag – Verbindend vernieuwen

3.4.5 De Kiemplaag – Groeien in beweging

Het Lokaal Bestuur Schoten werkt open, enthousiast en met focus op resultaten, terwijl we onze middelen kostenbewust en verantwoord inzetten. Door continu te verbeteren, modern en efficiënt te organiseren en in vertrouwen samen te werken, creëren we maximale maatschappelijke meerwaarde. Zo zorgen we samen voor een Schoten waar iedereen zich thuis voelt en met trots naar de toekomst kijkt.

3.1 Missie – Waarvoor we staan

Het Lokaal Bestuur Schoten werkt elke dag aan een leefbare, zorgzame, bruisende en goed bestuurd gemeente. We bieden kwalitatieve en toegankelijke dienstverlening die vertrekt vanuit de noden van onze inwoners.

- We werken open, transparant, bereikbaar en luisterbereid, met ruimte voor dialoog en samenwerking.
- We zijn enthousiast in onze aanpak. Gedreven, betrokken en met een positieve energie die zowel medewerkers als inwoners inspireert.
- We streven naar continue verbetering. We leren, vernieuwen en durven bijsturen waar dat nodig is. We handelen resultaatgericht, zodat ons werk tastbare meerwaarde creëert voor Schoten.
- We werken kostenbewust en gaan zorgvuldig om met middelen. Elke euro zetten we doelgericht in voor een sterker, toekomstgericht Schoten.
- Integriteit en klantgerichtheid blijven de basis van alles wat we doen. Eerlijk, betrouwbaar en altijd in het belang van de burger.

3.2 Visie – Waar we naartoe willen

Lokaal Bestuur Schoten wil toekomstgericht, warm en dynamisch zijn waar iedereen zich thuis voelt. Een plek waar het goed wonen, werken, leven en ontmoeten is.

- Een leefbaar Schoten met veilige, groene en duurzame buurten.
- Een zorgzaam Schoten dat ondersteuning biedt op maat van elke inwoner, met bijzondere aandacht voor wie kwetsbaar is.
- Een bruisend Schoten vol cultuur, sport, ondernemerschap en gemeenschapsleven.
- Een goed bestuurd Schoten dat transparant communiceert, efficiënt werkt en moderne, toegankelijke dienstverlening aanbiedt.

We bouwen samen aan deze toekomst met onze inwoners, met een open houding, luisterbereidheid en samenwerking als fundament. Zo realiseren we samen een Schoten dat trots en sterk naar de toekomst kijkt.



3.3 Onze organisatiecultuur

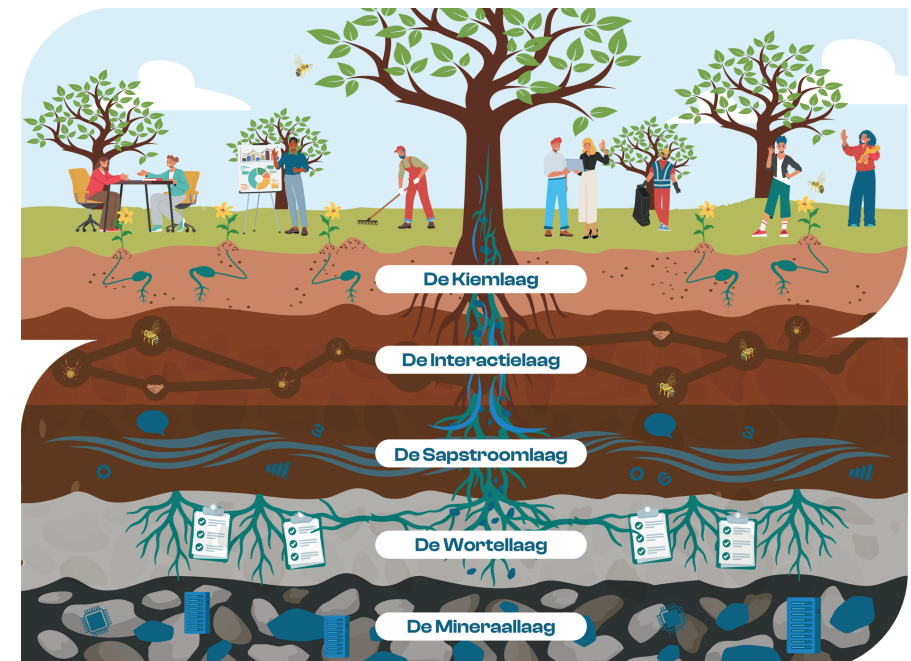
- **Een moderne, wendbare organisatie**
Digitale en efficiënte processen ondersteunen medewerkers in hun werk. Verbetering en innovatie zijn vanzelfsprekend.
- **Een cultuur van vertrouwen en samenwerking**
We werken over diensten heen, delen expertise en versterken elkaar. Openheid, overleg en transparantie staan centraal.
- **Professionele en trotse medewerkers**
We investeren in opleiding, welzijn en groeikansen. Zo stimuleren we enthousiasme, vakmanschap en betrokkenheid.
- **Een lerende organisatie**
Feedback, innovatie en voortdurende verbetering zijn vaste pijlers.
- **Doelgericht en kostenbewust werken**
We zetten onze middelen en talenten slim in om maximale maatschappelijke impact te realiseren.
- **Integriteit als fundament**
We bouwen aan een betrouwbare, transparante organisatiecultuur die vertrouwen uitstraalt naar inwoners, partners en medewerkers.

3.4 Een sterke voedingsbodem voor de toekomst

De wereld om ons heen verandert sneller dan ooit. Om niet alleen bij te blijven, maar voorop te lopen, kiezen we voor een duidelijke koers. We bouwen aan een organisatie die wendbaar is, verbindt en groeit.

Dit doen we vanuit onze vijf waarden: open, enthousiast, verbeteren, resultaatgericht en kostenbewust. De komende vijf jaar werken we niet alleen in de organisatie, maar ook aan de organisatie.

We gebruiken de metafoor van de boomgaard: om te kunnen oogsten, moeten we eerst zorgen voor de perfecte condities in de grond. Onze vijf strategische thema's vormen de lagen van deze vitale voedingsbodem.





De Mineraallaag

Data

Monitoring

Melden

Plannen

3.4.1 De Mineraallaag - Slimme en innovatieve digitale versnelling

ACTIEPLAN 1

We bestendigen een veilige ICT-infrastructuur en verhogen bewustwording in cybercriminaliteit.

ACTIEPLAN 2

We maken de omslag naar een vereenvoudigd applicatielandschap waar open data centraal staat.

Onze ICT en data zijn de mineralen in de diepste laag van onze bodem. Door processen te digitaliseren en systemen slim voor ons te laten werken, creëren we een oerkracht aan efficiëntie. Zonder deze stabiele basis kan de rest niet groeien. We zijn kostenbewust door kritisch te kijken naar wat werkt en resultaatgericht door systemen vóór ons te laten werken.

De afgelopen vijf jaar is er geïnvesteerd in het bouwen van een stevig huis met een veilige fundering. Dit houden we de komende jaren actueel. De veelheid aan applicaties maakt dat we processen dubbel laten lopen, informatiedoorstroming niet eenvoudig is, we data dubbel registeren en niet altijd de meest efficiënte en kostenbewuste oplossingen hebben. Om morgen te realiseren investeren we in slimme systemen en data die routine wegnemen en ons slagvaardiger maken.

Vaak zitten we vast in “het pakketdenken” namelijk voor elk probleem of elk proces kopen we een aparte software. Om klaar te zijn voor de toekomst kunnen we beter overgaan naar een landschap waar data centraal staat. We gaan de omslag maken van niet langer te investeren in zware, gesloten softwarepakketten, maar in een open data-laag.

**“Alles begint bij de fundering.
Technologie is voor ons geen doel,
maar een motor.”**

We zorgen ervoor dat stelselmatig onze data losgekoppeld is van de applicaties en we flexibeler, wendbaarder en minder afhankelijk worden zonder historiek te verliezen of telkens grote veranderingen door te moeten voeren. We gaan hierbij uit van vier grote bouwstenen die in essentie de basis vormen van al onze processen: data, monitoring, melden en plannen.





De Wortellaag

Projectmatig
werken

proces-
automatisatie

Geïntegreerde
samenwerking

Duidelijke
rollen

3.4.2 De Wortellaag - Strakke regie en resultaat

ACTIEPLAN 3

Projectmatig werken wordt de norm voor het beleidsplanningsproces, het is deel van ons DNA.

ACTIEPLAN 4

We zetten in op procesautomatisatie van onze sleutelprocessen.

Onze processen en projectwerking zijn de wortels. Ze geven ons de nodige houvast, voorkomen dat we energie verspillen en zorgen dat de middelen (de voeding) precies op de juiste plek terechtkomen. Wij geloven in de kracht van duidelijkheid. Met strakke regie en resultaat zorgen we dat onze processen en projecten een springplank zijn, geen keurslijf. We blijven onszelf continu verbeteren om meer impact te realiseren.

We hebben in 2025 ingezet op het uitwerken van een nieuwe aanpak voor het beleidsplanningsproces waarbij projectmatig werken de norm is. Deze aanpak gaan we de komende vijf jaar verder opvolgen en bijsturen. De rollen die bij deze opzet horen zijn nieuw geïntroduceerd in de organisatie net zoals het werken vanuit een geografische zone. We hebben dit vertaald in de driehoek van spinnen en bijen en dit zal zich de komende jaren in het DNA van de organisatie moeten zetten.

Daarnaast is het grote aandachtspunt de komende vijf jaar onze processen. Daar willen we volop op inzetten met als doelstelling het zoeken naar efficiëntie, digitalisering en vereenvoudiging. We gaan van procesbeschrijving naar procesautomatisatie. Het uittekenen van dikke proces- en procedurehandboeken mag geen doel op zichzelf zijn. Tegen de tijd dat het op papier staat, is de praktijk al weer veranderd.

We gaan inzetten op de digitale versnelling en in plaats van een proces van 20 stappen te beschrijven, direct kijken naar hoe we de vijf meest tijdrovende stappen met eenvoudige tools kunnen automatiseren. Hiermee verhogen we de digitale maturiteit terwijl we actief de werklust verlagen, in plaats van eerst extra werk te creëren door alles te moeten documenteren.

“Goede grond heeft structuur nodig. Onze projectregie en strakke processen vormen het wortelstelsel van de organisatie.”





De Sapstroomlaag



3.4.3 De Sapstroomlaag - Heldere taal, echte cijfers

ACTIEPLAN 5

We schakelen onze interne communicatie om naar volgende speerpunten: focus, informatie delen en verbinden.

ACTIEPLAN 6

We vallen op door heldere en datagedreven rapportering op maat van de lezer.

We kiezen voor heldere taal en echte cijfers. We zijn open over onze successen én onze uitdagingen. Door data en communicatie eerlijk in te zetten, weten we precies waar we staan en kunnen we met enthousiasme de juiste keuzes maken.

Transparantie is cruciaal. Door open te communiceren en beslissingen te baseren op feiten, stroomt de juiste informatie ongehinderd door de hele organisatie. We spreken dezelfde taal.

Onze rapportering valt op door volgende zaken:

- visueel sterk & op maat van de lezer
- minimale input & maximaal resultaat
- de blik terug & de blik vooruit over de grenzen van diensten
- de rode draad behouden en blijven verbinden

Onze communicatie heeft een goede regelmaat, is op maat van de lezer en heeft als rode draad: focus, informatie delen, verbinden.

“Communicatie is de levensader die door alle lagen stroomt.”





De Interactielaag

Partner

Klant

Politiek

Collega

3.4.4 De Interactielaag - Verbindend vernieuwen

ACTIEPLAN 7

Een straffe, inspirerende en klantgerichte ploeg bouwen

ACTIEPLAN 8

Een sterk netwerk van partnerschappen uitbouwen

In deze laag zoeken we de verbinding met onze klanten en partners. Zij verrijken onze bodem met nieuwe inzichten en vragen. Door samen te werken en te vernieuwen, blijft onze grond vruchtbaar en relevant voor de wereld om ons heen. Bij verbindend vernieuwen staat de vraag van de buitenwereld centraal. We werken niet op eilandjes, maar zoeken de verbinding op om onze dienstverlening naar een hoger plan te tillen. We streven naar een organisatie waar rollen helder zijn, processen vlot verlopen en collega's geïntegreerd samenwerken.

Door de samenwerking tussen politiek en administratie te verduidelijken en onze interne dienstverlening te versterken, creëren we een professionele, transparante en klantgerichte werking. We focussen op het versterken van ons interne fundament: duidelijkheid, samenwerking en een dienstverlening die onze interne klant centraal zet. We willen onze positie als lokaal bestuur versterken door structureel samen te werken met partners. Door open, verbonden en toekomstgerichte relaties op te bouwen, vergroten we onze maatschappelijke impact en creëren we meerwaarde voor inwoners, partners en de brede omgeving. We richten ons op duurzame verbinding, gedeelde ambitie en een actieve rol in ons netwerk.

- **Klant** – Hoe verloopt onze interne dienstverlening vandaag en hoe kan dit beter? We werken aan duidelijkheid, eenvoud en klantgerichte dienstverlening.
- **Collega's** – We streven naar geïntegreerde samenwerking, over teams en diensten heen. Samenwerking betekent ook elkaar voortdurend inspireren en uitdagen om buiten-het-doosje-te-denken. We werken niet naast elkaar, maar met elkaar.
- **Belanghebbenden** – We versterken de verbinding met al onze partners. Door actief samen te werken realiseren we voordelen voor alle betrokkenen op schaal, efficiëntie en resultaat.
- **Politiek** – een samenwerking waarbij er duidelijkheid is over rollen en verantwoordelijkheden zodanig dat het resultaat voor de burger versterkt wordt.

“Grond komt pas echt tot leven door interactie.”



De Kiemlaag

groeien &
talent

Verbindende
cultuur

Collectieve
ambitie

Open
leiderschap

3.4.5 De Kiemlaag - Groeien in beweging

ACTIEPLAN 9

Een lerende en talentgedreven organisatie realiseren

ACTIEPLAN 10

Een wendbare, verbonden en gedragen organisatiecultuur versterken

Onze mensen zijn ons kapitaal. Groeien in beweging betekent dat we niet wachten op de perfecte omstandigheden, maar leren door te doen. We geven talent de ruimte, dagen elkaar uit en blijven wendbaar. We zijn enthousiast over de kansen die de toekomst biedt en groeien elke dag als collectief. We bouwen aan een cultuur waarin samenwerking, transparant leiderschap en flexibiliteit centraal staan. Een organisatie waarin collega's zich verbonden voelen met elkaar en met een collectieve ambitie. Samen ontwikkelen we een sterke, mensgerichte organisatie. Onze organisatie groeit, evolueert en beweegt.

Om als modern lokaal bestuur duurzaam impact te maken, zetten we voluit in op mensen, cultuur en leiderschap. We bouwen aan een omgeving waarin talent de ruimte krijgt, samenwerking vanzelfsprekend wordt en elke collega bijdraagt aan een gedeelde ambitie.

“De kiemlaag is de plek waar het wonder gebeurt. Hier krijgen onze mensen en hun talenten de ruimte om te kiemen.”

- **Groeien in talent en kansen**

We geloven in het potentieel van elke medewerker. Door talent te herkennen, te waarderen en ruimte te geven om te ontwikkelen, creëren we een organisatie die klaar is voor morgen. Groei is voor ons een bewuste keuze.

- **Een verbindende cultuur als fundament.**

Samenwerking, respect en openheid vormen het hart van wie we zijn. We versterken een cultuur waarin collega's elkaar vinden, ideeën gedeeld worden en iedereen zich betrokken en gewaardeerd voelt. Verbinding zorgt voor veerkracht en kwaliteit.

- **Wendbaar en flexibel werken.**

De uitdagingen van vandaag en morgen vragen om een organisatie die beweegt. Wendbaarheid betekent dat we leren, bijsturen en kansen grijpen. Flexibiliteit helpt ons om efficiënt in te spelen op verandering, zonder onze menselijkheid te verliezen.

- **Open leiderschap met een collectieve ambitie.**

Onze leidinggevendenden creëren richting, ruimte en vertrouwen. Open leiderschap verbindt mensen en stimuleert samenwerking over teams en rollen heen. Zo bouwen we aan een gedeelde ambitie waarin iedereen verantwoordelijkheid neemt voor het geheel.

Notities

[illegible]

