

**College van Gedeputeerde Staten  
statenbrief**

Aan Provinciale Staten  
Statencommissie Bestuur, Europa en Middelen

DATUM	29-11-2016	REFERENTIE	Cock van Dijk en Astrid Weij
ONS NUMMER	819DCA5E	DOORKIESNUMMER	
NUMMER PS	2017BEM05	E-MAILADRES	Astrid.Weij@provincie-utrecht.nl
BIJLAGE	-	PORTEFEUILLEHOUDER	Verbeek-Nijhof

**Onderwerp Statenbrief: Organisatieontwikkeling en Expeditie Mijn PU**

**Voorgestelde behandeling:** ter informatie

Geachte dames en heren,

**Inleiding**

*Aanleiding*

Sinds geruime tijd werken wij aan de ontwikkeling van onze organisatie. Kortgezegd ontwikkelen wij ons naar een moderne, flexibele organisatie die haar maatschappelijke taken centraal stelt, meer wil participeren dan bepalen en als een moderne overheid in een veranderende samenleving past. Een belangrijke mijlpaal hierbij is de 'Expeditie mijn PU' geweest. Met deze brief informeren wij u over het vervolg dat aan deze Expeditie is gegeven, conform de toezegging die aan u gedaan is in de vergadering van 2 november 2015.

*Voorgeschiedenis*

De basis voor onze huidige organisatieontwikkeling is gelegd in het vorige coalitieakkoord (2011-2015 'Focus, Vertrouwen, Oplossingsgericht') met als pijlers de focus op kerntaken, het vertrouwen in de samenleving en een oplossingsgerichte overheid. Inmiddels zijn we vijf jaar verder en pakken we met het huidige coalitieakkoord (2015-2019 'In verbinding') door op de ingezette koers voor de organisatieontwikkeling. Dat wil zeggen, nóg gericht en met nóg meer inzet werken aan het behoud en de versterking van Utrecht als Europese topregio.

*Essentie / samenvatting:*

Op 24 september 2015 is de werkconferentie Expeditie Mijn PU gehouden. Deze werkconferentie past in het kader van de organisatieontwikkeling en heeft veel inhoudelijke resultaten opgeleverd. Met de resultaten van de Expeditie is direct na de werkconferentie verder gewerkt. De resultaten en adviezen zijn vertaald in een 'Ontwikkelroute'.

**Aanpak en opzet Expeditie mijn PU**

De concrete opdracht voor de Expeditie Mijn PU (die de Directie en OR gezamenlijk verleende) was het organiseren van een werkconferentie waar de gehele organisatie met elkaar in gesprek gaat over de gewenste richting van de organisatieontwikkeling. Een dag waar medewerkers zich kunnen uitspreken over wat zij belangrijk vinden, waar zij tegenaan lopen, wat hen belemmert en vooral wat hen energie geeft om de organisatie verder te ontwikkelen.

Kenmerkend voor de Expeditie was een aanpak waarbij niet top-down is gewerkt, maar die van onderaf is georganiseerd zodat de veranderkracht van onze organisatie werd benut. Iedereen die wilde kon zich opgeven om mee te denken en te organiseren.

Zowel door het aantal deelnemers, de reacties en de sfeer als door de inhoudelijke opbrengst was de Expeditie Mijn PU een succes. Het enthousiasme en de grote betrokkenheid tijdens deze expeditie viel op. Medewerkers spraken na afloop veel waardering uit voor deze wijze van consulteren.

## **Vervolg Expeditie mijn PU**

Direct na de Expeditie heeft een werkgroep de resultaten geanalyseerd. Hieruit kwamen de volgende vijf thema's naar boven: professionaliteit medewerkers, verantwoordelijkheid, leiderschap, denken in toegevoegde waarde optimaliseren bedrijfsvoering.

Op basis van de bovengenoemde vijf thema's zijn we een doorontwikkelingstraject ingegaan. Vanaf oktober 2015 is een ontwikkelteam aan de slag gegaan met de opbrengsten van de Expeditie met als doel om buiten én binnen beter te presteren.

We zijn aan de slag gegaan met de behoefte van medewerkers aan een overall organisatievisie. Een groep medewerkers heeft dit najaar gewerkt aan een inspirerende, gezamenlijke en richtinggevende visie. Op basis van de input van alle medewerkers wordt deze visie momenteel verfijnd, aangevuld en eventueel bijgesteld. Eind december is de definitieve visie klaar.

Het doorontwikkelingstraject kent daarnaast drie pijlers:

1. Buiten doen (o.a. thema 'denken in toegevoegde waarde')
2. Ontwikkelen van nieuw gedrag (o.a. thema's professionaliteit, verantwoordelijkheid en leiderschap)
3. Ontwikkelen van nieuwe organisatiecontext (o.a. thema optimaliseren bedrijfsvoering)

Met deze drie pijlers werken we aan een organisatie die haar toegevoegde waarde bewijst met aansprekende en concrete prestaties. Dat doen we met een blik naar buiten (pijler 1) door zowel de organisatiecontext te optimaliseren (pijler 3) als door de ontwikkeling van nieuw gedrag in onze organisatie (pijler 2).

Met buiten doen als leidraad richten we ons op het tot stand brengen van verandering in het dagelijks werk (pijler 1). De intensieve samenwerking die we op steeds meer terreinen aangaan met bewoners en bedrijven in de provincie breiden we verder uit. De focus op cocreatie en open data helpt ons responsiever te worden. We richten ons op stimuleren, inspireren en uitdragen. We doen dit onder andere door opgavegericht te werken en intervisiebijeenkomsten te organiseren.

Voor de ontwikkeling van nieuw gedrag (pijler 2) is in het voorjaar van 2016 de 'Ontwikkelroute provincie Utrecht 2020' ontwikkeld. Deze is ontstaan op basis van diverse bijeenkomsten en gesprekken met het Concernmanagementteam, teamleiders en een aantal OR-leden als vervolg op de Expeditie Mijn PU. De Ontwikkelroute heeft als inzet gedrag en prestaties binnen de organisatie op zodanige wijze te beïnvloeden dat maatschappelijke opgaven op energieke wijze worden gerealiseerd. In 2017 willen we dit nog meer stimuleren door onder andere leer- en inspireerbijeenkomsten en trainingen (bijvoorbeeld feedback geven) te organiseren.

Over de nieuwe organisatiecontext (pijler 3) heeft u in september 2016 een brief ontvangen in het kader van het 'Advies inrichting topstructuur en Onderzoek inrichting bedrijfsvoering'. Vier kwartiermakers zijn aangewezen. Zij stellen voor het eind van het jaar een plan van aanpak op over de manier waarop de domeinen leefomgeving, mobiliteit, bedrijfsvoering en de controlfunctie ingericht kunnen worden.

### *Vervolgprocedure*

Zoals toegezegd geeft de algemeen directeur binnenkort een nadere mondelinge toelichting in de commissie BEM van Provinciale Staten over de organisatieontwikkeling. Een afspraak is reeds gepland.

### *Meetbaar / beoogd beleidseffect*

De ontwikkeling naar een moderne, flexibele organisatie die haar maatschappelijke taken centraal stelt, meer wil participeren dan bepalen en als een moderne overheid in een veranderende samenleving past.

### **Financiële consequenties**

De organisatieontwikkeling wordt gefinancierd uit het Innovatiebudget.

### **Concreet voorliggende vraag aan statencommissie / Provinciale Staten**

Kennis te nemen van deze brief.