

Eén organisatie, in dienst van Amsterdam

Van buiten naar binnen, met één gezicht naar buiten

Een stad in verandering heeft een kompas nodig, om de koers te bepalen. Dit document is te lezen als een kompas, met de uitgangspunten van de organisatieontwikkeling. Het maakt onderdeel uit van de besluitvorming van de nieuwe organisatie door het College op dinsdag 18 februari 2014. Het biedt richting en laat zien wat de leidende principes zijn van het bestuur én de organisatie; een document dat dient als toetssteen voor de vervolgstappen van de organisatieontwikkeling. De uitvoering en implementatie vindt stapsgewijs plaats in 2014, 2015 en 2016. Niet alles verandert tegelijk. Vanuit beheerste prioritering, ondersteund door een programmaorganisatie, zodat daar bestuurlijk en ambtelijk op kan worden gestuurd.

Waarom de organisatie verandert: van buiten naar binnen

- Amsterdam is een attractieve stad. Een wereldstad, opererend in een grotere (internationale) context. Gastvrij, ondernemend en sociaal.
- In een snel veranderende omgeving, met een grotere complexiteit.
- Dat vraagt om een verantwoordelijke, flexibele overheid die luistert, handelt en levert, en mensen de ruimte geeft om te groeien.
- Alles wat we doen, doen we voor Amsterdammers.

We zijn een dienstbare overheid, voorspelbaar en betrouwbaar

- We zijn een verantwoordelijke hoofdstad voor Amsterdamse bewoners, bezoekers, bedrijven en voor onze omgeving.
- We doen wat we zeggen. De gemeente is duidelijk in wat zij levert, wat zij niet levert en is transparant hierover.
- Kwaliteit van dienstverlening aan Amsterdammers en ondernemers wordt verbeterd: ruimere openingstijden, sneller geholpen en toegankelijk (online en offline).

- We zijn scherp op klachten, bezwaar en beroep.
- Niet meer van het kastje naar de muur, vergunningaanvragen gaan in 1 keer goed.
- Een gemeente die haar basisvoorzieningen op orde heeft, we zijn niet duurder dan nodig en zetten elke euro efficiënt in.

Één Amsterdam: met één gezicht naar buiten

- Het Bestuur bestuurt, ten behoeve van de Amsterdammers, en de organisatie werkt ten behoeve van het bestuur. De gemeenteraad bepaalt de hoofdlijnen van het beleid, heeft de volksvertegenwoordigende rol en controleert het dagelijks bestuur.
- De bestuurscommissies fungeren als verlengd bestuur van de drie bestuursorganen van de gemeente: de raad, het college en de burgemeester. Vanuit een nieuwe taak- en bevoegdheidsverdeling, soms met gedelegeerde bevoegdheid, soms met mandaat, maar altijd afgeleid. Met gezamenlijke perspectief voor Amsterdam, ieder met eigen rollen en taken, maar zonder versnippering. Van internationale metropool tot gebiedsgerichte organisatie die resultaat levert voor de stad, haar wijken en buurten.

- De organisatie legt keuzes expliciet aan het bestuur voor, tijdig en open, met goed inzicht in de overwegingen en oplossingen, gebaseerd op feiten en cijfers, zodat het bestuur werkelijk kan kiezen en de Amsterdammers hun bestuur kunnen aanspreken. Met onafhankelijk advies vanuit de directe bestuursondersteuning. Het bestuur is altijd verantwoordelijk en maakt de keuzes.
- Het bestuur maakt op zijn beurt duidelijk wat er van de organisatie wordt verwacht. De organisatie voert besluiten uit en levert.
- Het bestuur organiseert actief samenwerking met andere partijen, als een verantwoordelijke hoofdstad: in de stad, regio, de G4, bij het Rijk en in Europa. Bijvoorbeeld met de Amsterdam Economic Board. Dit vereist netwerkkracht, strategische kracht, oog voor lobby, representatie en hospitality.

Samenspel van Bestuur en Organisatie

- Samenspel van bestuur en organisatie betekent een goed uitgewerkte scheiding tussen bestuurlijk en ambtelijk opdrachtgeverschap, heldere rollen en gedefinieerde resultaten.
- Dwarskijken, tegenspraak in advisering over besluitvorming en dienen van bestuurders in de realisatie. Verantwoording aan het bestuur over de uitvoering.
- De uitvoering in de stad staat op één, we maken minder beleid en minder regels. We lossen problemen op in wijken en doen dat samen met maatschappelijke partijen en Amsterdammers.
- Er wordt besproken, afgesproken en vervolgens ook aangesproken: afspraak is afspraak!
- Dit vraagt op onderdelen andere competenties van management, vanuit vakmanschap, passie voor de stad en persoonlijke bescheidenheid, en een nieuw sturingsmodel.
- Sturing op resultaat, tijd en geld. Dat monitoren we en vergelijken we binnen en met buiten. Bezuinigen betekent ook op onderdelen minder inzet. Geen dingen dubbel doen en andere werkwijzen.
- We creëren geen bureaucratie. We doen de goede dingen, en we doen die dingen goed.
- We zijn transparant, vanuit gemeenschappelijke waarden: open, actief en integer. De integri-

teitsfunctie wordt verder ontwikkeld, in combinatie met risicomangement: oog hebben voor bedreigingen en verleidingen.

- Het Bestuur en het topmanagement hebben een voorbeeldfunctie voor de cultuurverandering.

Resultaatverantwoordelijk: van boekhouder tot afvalservice, van verkeersleider tot leerplichtambtenaar, handhaver, beleidsmedewerker, manager of bestuurder

- Resultaten in de stad staan voorop, samen werken we voor Amsterdamse bewoners, bedrijven, bezoekers en onze omgeving
- De organisatie is in staat snel, wendbaar en adequaat in te spelen op wat de stad dagelijks vraagt; zowel grootstedelijk als in de buurt. Een effectieve overheid, die verantwoordelijkheid neemt.
- We blijven excelleren bij crises, incidenten en grote evenementen, maar bieden ook meer publieke waarde in de dagelijkse routine.
- Flexibel betekent dáár leveren waar de stad en de organisatie het vragen. Dat betekent ook dingen niet meer doen, overlaten aan wie dat het beste kan vanuit ieders vakmanschap.
- We zijn een lerende organisatie: presteren, leren en verbeteren zijn met elkaar verbonden.
- De kracht van mensen in de organisatie wordt gestimuleerd en benut (fantasierijk, eigenzinnig, divers, ondernemend); talent krijgt de kans, we benutten de rijke ervaring en helpen elkaar.
- Het management faciliteert haar professionals, slaat bruggen binnen en buiten de organisatie, biedt ruimte en geeft grenzen aan. Bedrijfsvoering op niveau: één financieel systeem, één ICT stelsel en gemeenschappelijke huisvesting voor de hele organisatie.
- De organisatie draagt zorg voor medewerkers die hun baan verliezen. Dat beperken we zo veel mogelijk, als verantwoordelijke werkgever. We ondersteunen individuele ontwikkeling, omscholing en bieden kansen binnen en buiten.
- Amsterdam blijft een attractieve werkgever, daar wil je voor werken. In een cultuur waarin we samenwerken aan resultaten voor Amsterdam.

Alles wat we doen,
doen we voor Amsterdammers.
