



ONSe ambitie 2020-2025

Voorwoord



Beste lezer,

Het afgelopen half jaar heeft het management team van SSC ONS met verschillende betrokkenen gesproken over wat we willen bereiken. Het resultaat ligt voor je: maak kennis met de ambitie 2020 – 2025 van SSC ONS!

In dit document lees je niet alleen meer over ONSe ambitie, maar ook over wat we met die ambitie willen realiseren. We gebruiken deze basis de komende jaren als leidraad bij alle activiteiten. Het vormt de paraplu voor ONS handelen. In de jaarplannen werken we de activiteiten concreet uit. Het maakt dit document een dynamisch document: minimaal twee keer per jaar actualiseren we het. De voortgang van de verschillende onderdelen is hiervoor het vertrekpunt. Ook kijken of we naar aanleiding van deze ontwikkelingen nog iets moeten aanpassen.

Onder 'Vertrekpunt' lees je kort waar we vandaan komen en waar we naar toe willen. Hierin lees je ook welke vijf pijlers we onderscheiden in ONSe ambitie. Wat is die ambitie? Wat betekent het en waar staan we over 3 jaar? Dat lees je onder de tabbladen 'Dienstverlening', 'Groei dienstverlening', 'Nieuwe partners', 'Organisatie' en 'Partnerschap'. We sluiten af met een deel waarin je leest wat we nodig hebben om deze ambitie te realiseren.

Ik wens je veel leesplezier!

Vincent Siegmund
Directeur SSC ONS

Vertrekpunt

De gemeenten Zwolle en Kampen en de provincie Overijssel hebben SSC ONS opgericht met het idee: als we bedrijfsvoeringstaken gezamenlijk uitvoeren, wordt de kwaliteit hiervan beter en werken we efficiënter. We beginnen met drie partners, maar staan in de toekomst open voor andere partners die willen aansluiten. In de afgelopen 6 jaar is de organisatie volwassen geworden, met vallen en opstaan.

We hebben de zaken op orde en kunnen kwalitatief goede diensten tegen aanvaardbare kosten leveren. Diensten op het gebied van de ICT-infrastructuur en kantoorautomatisering, Personeels- en salarisadministratie en Inkoop en Contractmanagement.

Kwaliteit en efficiency van dienstverlening verhogen

De komende 5 jaar willen we ONS verder ontwikkelen in de kwaliteit van dienstverlening op ONSe domeinen. Het kan altijd beter. Bovendien kunnen we ONSe partners door vakinhoudelijke innovatie nog beter bedienen en hen verrassen met ontwikkelingen waarvan zij in hun dagelijks werk profiteren. Het motto van waaruit wij werken is dan ook: ONS zorgt voor blije klanten! Aan het einde van de dag moet iedereen bij ONS antwoord kunnen geven op de vraag: maakt wat ik vandaag heb gedaan de klant blij?

Andere taken uitvoeren

We begonnen 6 jaar geleden op drie domeinen. Toen al gaven de partners aan dat er meer domeinen binnen bedrijfsvoering zijn waar kwaliteit- en schaalvoordeel te behalen is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan Financiële administratie, Facilitaire Zaken en archiefbeheer. Zeker in deze periode waarin gemeenten forse bezuinigingsopgaven hebben, is de tijd rijp hierover het gesprek te voeren. Vanuit de doelstellingen waarvoor we zijn opgericht: kwaliteit en schaalvoordeel. Het zijn complexe gesprekken. Persoonlijke belangen en voorkeuren spelen ook een rol, maar als we met respect daarvoor als partners het gesprek aangaan, is het ONSe overtuiging dat ONS op meer domeinen toegevoegde waarde kan bieden.

Behalve kwaliteit en schaalvoordeel spelen twee andere thema's steeds nadrukkelijker een rol: continuïteit en digitale transformatie. ONSe huidige partners zijn grote overheidsorganisaties in de regio. De andere gemeenten in de Regio Zwolle zijn kleiner en hebben moeite de continuïteit op sommige bedrijfsvoeringsfuncties te borgen. Onder meer deze kwetsbaarheid was voor de gemeenten Dalfsen en Westerveld aanleiding zich aan te sluiten bij ONS. Gaat het dus over welke taken ONS nog meer zou kunnen uitvoeren, dan moet het onderwerp 'continuïteit' ook

'Veel uitvoeringsprocessen veranderen in snel tempo door digitalisering.'

in de discussie worden meegenomen, zodat het gesprek niet vanuit een te beperkt perspectief wordt gevoerd. 'Digitale transformatie' is een actueel onderwerp op

verschillende terreinen. Feit is dat veel uitvoeringsprocessen in snel tempo veranderen door digitalisering. Dit leidt tot veranderingen in werkwijze en behoefte aan andere competenties en kwaliteiten van medewerkers. ONS kan niet de oplossing bieden voor alle gevolgen die dit met zich meebrengt (bijvoorbeeld in de toekomst kan het werk met minder mensen worden verricht), maar we kunnen wel het platform bieden om als partners hierover gezamenlijk te spreken, een koers te bepalen en te besluiten of gezamenlijkheid toegevoegde waarde biedt.

Kortom, in ONSe ogen is het logisch dat ONS de komende jaren ook andere taken gaat uitvoeren op het gebied van bedrijfsvoering. Altijd geredeneerd van de doelstellingen kwaliteit, schaalvoordeel én continuïteit voor de partners.

Aansluiten van nieuwe partners

De gemeenten Dalfsen en Westerveld hebben aansluiting gezocht bij SSC ONS. Borging van kwaliteit en continuïteit waren voor hen belangrijke argumenten om deze aansluiting te zoeken. We onderzoeken samen met de gemeente Zwartewaterland of aansluiting bij ONS voor Zwartewaterland en ONS toegevoegde waarde biedt. Meer gemeenten hebben issues op verschillende gebieden met betrekking tot kwaliteit en continuïteit. Het bestuur van ONS vindt solidariteit in de regio van groot belang en staat daarmee open voor andere gemeenten als partner, als andere gemeenten daarom verzoeken. Belangrijk hierbij is het woord 'partner', ONS is een organisatie van de partners; er wordt gedacht en gehandeld vanuit partnerschap. Dit is meer dan de economisch meest voordelige oplossing. Nieuwe partners moeten deze gedachte onderschrijven en de meerwaarde ervan inzien, anders kan een dienst beter worden ingekocht bij een commerciële marktpartij.

De komende jaren sluiten meer gemeenten aan bij ONS. We stellen geen doel in aantal nieuwe partners. Dit past niet bij ONS en de manier waarop we in de regio samenwerken. Met nieuwe partners wordt altijd het constructieve gesprek gevoerd en samen stellen we vast of en op welke manier en welk moment ONS toegevoegde waarde kan bieden. Vanuit ONS zijn elementen als partnerschap, solidariteit vanzelfsprekend aan de orde, maar er zal altijd naar een gezonde verhouding worden gezocht met efficiencyvoordeel en bestuurbaarheid. Waar de balans precies ligt is altijd een bestuurlijke discussie.

Vertrekpunt

Een mooie organisatie om te werken

We kunnen ONSe doelen alleen realiseren als ONS een organisatie is waar mensen graag werken. We vinden dat de kwaliteit van ONSe diensten en producten excellent moet zijn. Dat kan alleen als we daar continu aandacht voor hebben en investeren in de ontwikkeling van ONSe mensen.

'Sfeer waarin ruimte voor initiatief geboden, genomen en gewaardeerd wordt.'

Op individueel, team- en organisatieniveau. Dat gebeurt nu al, maar kan meer, beter en gestructureerder. Als innovatie belangrijk is, dan moet er een sfeer heersen waarin ruimte voor initiatief geboden, genomen

en gewaardeerd wordt. Die ontstaat niet vanzelf; daar moet met elkaar aan gewerkt worden. Belangrijk is dat het management daarin juist het voorbeeld en de ruimte geeft. Vanzelfsprekend speelt de werkomgeving waarin wij ONS werk doen een belangrijke rol. Dat vraagt om een uitnodigende en inspirerende werkomgeving. Zeker wat betreft huisvesting kan er dan nog wel wat veranderen.

ONS dat zijn WIJ! Samenwerking is een resultante van veel factoren

Ten slotte, het SSC vindt zijn legitimatie in de samenwerking van verschillende overheidsorganisaties. Naast de inhoud van de samenwerking, is het belangrijk dat er aandacht blijft voor elementen als bestuurbaarheid, onderlinge binding, schaalbaarheid en betrokkenheid van en bij de partnerorganisaties. Dit zijn elementen die in de dagelijkse drukte en volle agenda's van bestuursvergaderingen en andere overleggen niet altijd voldoende aandacht krijgen. Wij maken hier expliciet tijd voor en kijken hoe we indicatoren kunnen ontwikkelen om met elkaar te bespreken of ONS gezamenlijk handelen nog steeds past bij het partnerschap dat we met elkaar nastreven.

Werk aan de winkel

Wij kunnen ONSe ambitie alleen maar waarmaken als we in staat zijn op deze verschillende gebieden en in samenhang te functioneren en presteren. Vandaar dat we onderscheid maken naar vijf pijlers en per pijler formuleren we activiteiten en resultaten die er samen voor zorgen dat we ONSe ambitie gaan realiseren.

Dienstverlening

Ambitie

ONS ontzorgt de partners zodat zij zich kunnen richten op hun kerntaken. De uitvoering van taken vindt plaats op een professionele manier met kwalitatief goede producten en diensten. Uitgangspunt is: de partner wordt maximaal ondersteund en ontzorgd. Bij de uitvoering van taken is 'standaardiseren tenzij' het uitgangspunt.

Wat betekent dit?

Iedereen die bij ONS werkt is een dienstverlener. We werken immers vóór en in opdracht van ONSe partners. Wat we doen en hoe we dat doen heeft impact op het werk van anderen. Dat maakt dat we goed moeten en willen zijn in ONS vakgebied, alleen dan kunnen we toegevoegde waarde bieden. Bieden we dit onvoldoende, dan is vroeg of laat een discussie over bestaansrecht onvermijdelijk, en terecht.

Toegevoegde waarde leveren kunnen we niet zonder dat we in contact staan met de gebruikers van ONSe producten en diensten.

Bij het leveren van deze producten en diensten kiest ONS altijd voor een efficiënte en duurzame werkwijze. Dat is in veel gevallen uitvoering in eigen beheer, maar kan ook zijn als regisseur van uitbestede werkzaamheden. De besturing van de gehele keten is daarbij essentieel en daar moeten we samen met de partners verder aan werken.

Standaardiseren betekent maximale efficiency en betrouwbare dienstverlening met behoud van de eigen identiteit van de partners. Wij leveren één oplossing voor één probleem en sturen op kostenbeheersing.

Waar staan we over 3 jaar?

We hebben een duidelijke gedragen visie ontwikkeld op dienstverlening. Voor ONS totaal en vertaald per domein. Onderdeel hiervan is invulling geven aan het begrip toegevoegde waarde.

Dienstverlening

Wij zijn maximaal transparant in de diensten en producten die we leveren, wat partners dus krijgen. Duidelijk wat standaard dienstverlening is en wat maatwerk voor een partner is. Wij leggen dit vast in Producten- en Dienstencatalogus (PDC) met waar relevant in DVO's en SLA's en houden ze actueel. Er is per domein de discussie gevoerd waar nog meer gestandaardiseerd kon worden. Daar zijn flinke stappen in gezet en heeft derhalve ook tot behoorlijke besparingen geleid voor de partners.

Altijd toegevoegde waarde blijven leveren, betekent onder andere voorop lopen in je vakgebied en dus bezig zijn met nieuwe ontwikkelingen. Om dit te faciliteren hebben we per domein Living Labs opgezet. Daarnaast is persoonlijke ontwikkeling op je vakgebied natuurlijk van het grootste belang, hier wordt veel ruimte voor geboden. Dit wordt verder ingevuld onder het kopje 'leuke organisatie om te werken'. Wij zijn de specialist op het domein waarop wij producten en diensten leveren. Dit betekent dat we met vakgenoten van gedachten wisselen over wat we doen en hoe we dat doen, maar ook nieuwe ontwikkelingen en de impact daarvan bespreken. Dit doen we niet alleen met collega's van ONS, maar ook met partners en met andere organisaties.

“We hebben alles in huis om het verschil te maken voor ONSe partners in ONSe vakgebieden. **Wij zijn de specialisten die verder (kunnen) kijken en ONSe klanten kunnen verrassen met oplossingen die echt helpen.** Dat vraagt eigenaarschap en betrokkenheid van collega's. De komende jaren stabiliseren we ONSe dienstverlening en breiden deze uit voor ONSe partners. Ook een belangrijke stap: de aansluiting van nieuwe partners. Al met al maakt dat ONS een gave organisatie is om voor te werken. Ik wil dat wij het beste service center worden in de Zwolse regio. Wereldberoemd in de regio!”

André Harsevoort,
manager HR Services



Groei dienst- verlening

Ambitie

ONS ontwikkelt zich als specialist op meerdere bedrijfsvoeringstaken. Bij uitvoerende taken kunnen we door middel van schaalvoordelen efficiencyvoordelen behalen. Op een aantal specifieke expertise gebieden, waar partners nu kwetsbaar zijn of veelal externe capaciteit inhuren, verminderen we de kwetsbaarheid en zorgen we voor continuïteit.

Wat betekent dit?

ONS richt zich op beheersmatige bedrijfsvoeringstaken en daarbij behorende specifieke expertisegebieden. (Strategisch) Beleid en advies van Bedrijfsvoeringstaken zijn en blijven onderdeel van de partners. ONS zorgt vanzelfsprekend wel dat de afstemming met beleid en advies optimaal is.

Bij het uitvoeren van andere taken kunnen we een driedeling maken:

1. Het verlengde van de huidige domeinen. De huidige domeinen zijn ONSe basis, maar we kijken waar we op het gebied van Inkoop & Contractmanagement, HR en ICT kunnen verbreden ten behoeve van de partners.
2. Bedrijfsvoeringstaken waar schaarse expertise voor nodig is. Partners hebben ONS gevraagd te onderzoeken of wij toegevoegde waarde kunnen bieden op terreinen waar schaarse expertise nodig is en die partners alleen niet of beperkt kunnen invullen. Dit zal bijvoorbeeld betrekking hebben op het terrein van de digitale transformatie. Waar kunnen we ondersteunen met tools, of bij informatiebeveiliging en datagedreven werken en het ontsluiten van gegevens. Maar er valt ook te denken aan Interne Controle, een specialistisch veld waar door alle partners veel op wordt ingehuurd.
3. Andere domeinen op het gebied van bedrijfsvoering waar kwaliteit- en schaalvoordeel te behalen is. Financiële administratie, Facilitaire Zaken en archiefbeheer zijn zo maar wat voorbeelden. Het wordt tijd, zeker in een periode dat gemeenten forse bezuinigingsopgaven hebben, om het gesprek hierover te voeren.

Groei dienstverlening

Waar staan we over 3 jaar?

Minimaal één keer per jaar wordt met de demandmanagers besproken of en waar dienstverlening met elkaar slimmer en efficiënter kan worden uitgevoerd. Dit heeft geleid tot verbreding van de dienstverlening op de huidige domeinen.

ONS heeft een aantal zoekrichtingen van schaarse expertisegebieden uitgewerkt naar voor- en nadelen als dat voor de partners gezamenlijk wordt uitgevoerd. Dit heeft geleid tot een pilot op 2 expertisegebieden. Het uitvoeren van andere bedrijfsvoeringstaken voor de partners heeft verdergaande consequenties dan vorige twee categorieën. Met de partners is eerst besproken op welke wijze de discussie hierover gevoerd zou worden. Zonder draagvlak van het hoogste management en bestuur bij de partners heeft dit geen zin. Vervolgens zijn voor twee taakgebieden haalbaarheidsonderzoeken uitgevoerd en vindt de voorbereiding plaats voor de gezamenlijke uitvoering van een nieuwe taak.



“Ik zet me de komende jaren graag in voor innovatie en (werk)plezier. **Ik wil dat we voorop lopen met ONSe dienstverlening en de klant alleen met ONS verder wil.** We hebben daarvoor enthousiaste collega's nodig die creatief meebouwen aan het nieuwe ONS. Als we ONS hier vol voor inzetten, bereiken we groei en een doorontwikkelde organisatie met meer klanten en producten waar mensen graag en met trots werken. ‘Doen’ is het nieuwe ‘willen’!”

Maurits Haitzma, manager
Inkoop & Contractmanagement

Nieuwe partners

Ambitie

We willen groeien in het aantal partners. Het ligt voor de hand dat dit overheidsorganisaties uit de regio Zwolle zijn. Wij willen de kwetsbaarheid van organisaties in ONSe omgeving verminderen en samen werken aan kwaliteitsvraagstukken waar eenieder zich voor gesteld ziet.

Wat betekent dit?

Als we groeien met partners dan zorgen we ervoor dat betrokkenheid en slagkracht hand in hand blijven gaan. Wij zullen als ONS daar altijd de randvoorwaarden voor blijven scheppen. Daarnaast zijn we actief in netwerken die voor ONS relevant zijn. Niet alleen om te halen, maar ook om te brengen. Dit kunnen netwerken gericht op specifieke expertise zijn, maar ook samenwerking met andere samenwerkingsverbanden.

Vanuit de overtuiging dat wij toegevoegde waarde kunnen bieden voor andere organisaties in de regio Zwolle gaan we in gesprek. Als aan beide kanten het als een positieve keuze wordt gezien, verkennen we verder wat partnerschap betekent.

Waar staan we over 3 jaar?

ONS heeft zelf een inventarisatie van de situatie op het gebied van Bedrijfsvoering in de regio Zwolle gemaakt. Daarnaast is ONS benaderd door gemeenten uit de regio Zwolle om te komen praten of ONS een rol zou kunnen spelen in de continuïteit van de bedrijfsvoeringstaken.

Op basis van de het overzicht en de contacten is een aantal gemeenten toegetreden op momenten dat dit paste bij de toe te treden organisatie én bij ONS. Er vinden nog gesprekken plaats met andere gemeenten.

Nieuwe partners

Ervaringen met het proces om af te wegen of toetreding voor de betreffende gemeente én voor ONS van meerwaarde is, hebben geresulteerd in het finetunen van dit proces, zodat nog beter en sneller de kritische succesfactoren in beeld gebracht kunnen worden. Ook voor het daadwerkelijk toetreden zijn draaiboeken gereed. Gemaakt op de ervaringen van de toetreding van gemeenten, zoals bijvoorbeeld Dalfsen en Westerveld. Het biedt houvast op basis van de opgedane ervaring, maar ook voldoende ruimte om voor iedere (potentiële) partner een traject vorm te geven passend bij organisatie en medewerkers.

“Als ik aan de toekomst van ONS denk, denk ik aan een organisatie die in de regio bekend staat als fantastische dienstverlener en de leukste organisatie om bij te werken. We willen ONS verbeteren, iedere keer weer een stukje meer. Ik zet me de komende jaren graag vol in voor een kwalitatief hoogstaande dienstverlening. Daarbij kunnen we de energie, creativiteit en betrokkenheid die ik zo vaak bij ONSe collega's zie heel goed gebruiken. **ONSe ambitie is groot, ONSe drive is groter, ONSe toekomst is groots!**”

Petra Nijenhuis,
manager ICT



Organisatie

Ambitie

ONS is dé organisatie voor de bedrijfsvoeringstaken in de regio Zwolle. Een professionele, innovatieve organisatie waar vanuit gezamenlijke kracht, met veel plezier en samen met en voor de partners wordt gewerkt.

Wat betekent dit?

Ontstaan uit drie verschillende organisaties, heeft ONS inmiddels een eigen cultuur. Wij werken met veel plezier en zijn trots op wat we al bereikt hebben. De kernwaarden zijn: klantgericht en betrokken, betrouwbaar en inventief en resultaatgericht samenwerken. Noodzakelijk zijn ontwikkelingsmogelijkheden voor iedereen. In de persoonlijke competenties, maar zeker ook op de vakinhoudelijke kennis. Wij zijn immers in de Regio Zwolle dé specialist op ONSe domeinen. Op deze manier zijn we en willen we ook een aantrekkelijke werkgever blijven.

ONS is letterlijk een mooie plek om te werken, huisvesting is bij de tijd en inspirerend.

Als zelfstandige organisatie zijn we nog wat jong en dat betekent ook dat we met elkaar verder werken aan de professionalisering van ONSe eigen bedrijfsvoering. Onmisbaar om die 'mooie plek om te werken' te realiseren.

Waar staan we over 3 jaar?

Ontwikkeling

Ontwikkeling voor iedereen staat voorop. Er is hard gewerkt aan ontwikkelingsprogramma's op individueel, groeps- en collectief niveau. Blijven ontwikkelen: voor iedereen is duidelijk dat dit van het grootste belang is voor de individuele medewerker en voor de organisatie als geheel.

We zijn erin geslaagd een betere leeftijdspreiding in de organisatie te bewerkstelligen. Er is een netwerk van 'jong ONS-ers' actief geworden. Zij ontplooiën hun eigen activiteiten, maar fungeren ook als klankbord voor bijvoorbeeld het MT.

Organisatie

Onderlinge Binding

Ja, we werken op verschillende domeinen en hebben soms in ONS dagelijkse werk niets met elkaar te maken, maar we werken allemaal in een dienstverlenende rol voor ONSe partners vanuit dezelfde organisatie en hetzelfde gebouw. Om dit te benadrukken en inhoud te geven, zijn er vaste momenten die we ONS-breed vieren. Zomer- en kerstborrel zijn bij uitstek momenten waarop iedereen samen is en waarop ook nog ONS-brede zaken aan de orde kunnen komen. Het ene jaar organiseren we per domein een jaarlijkse festiviteit en het andere jaar organiseren we dit voor de hele organisatie.

Wij besteden veel aandacht om met elkaar te bespreken hoe het gaat in de organisatie. Hier hebben we verschillende vormen voor van periodiek Medewerkersonderzoek tot lunchbijeenkomsten tot kennismakingsbijeenkomsten voor nieuwe collega's. Vanzelfsprekend is er een constructieve relatie met de Ondernemingsraad.



“Met ONSe ambitie voor de komende jaren werken we aan een organisatie waar mensen trots op zijn. **Met medewerkers die trots zijn bij ONS te werken en partners die met trots over ONS praten.** Daarbij wil ik me extra inzetten voor een goede werkomgeving voor ONSe medewerkers. Zodat ONSe medewerkers voldoende uitgerust zijn om **nét** iets meer te leveren dan wat er van ONS wordt verwacht. En zodat we ONSe klanten blijven verrassen, telkens **opnieuw.**”

Peter Zwiers, manager
Bedrijfsvoering en Control

Organisatie

Huisvesting

De huisvesting heeft een flinke opknapbeurt achter de rug. We zijn er in geslaagd om diversiteit in type werkplekken te realiseren die passend is bij de verschillende werkzaamheden en behoeften. Maar ook de uitstraling is weer bij de tijd, letterlijk een leuke plek om te werken.

Ondersteunende taken

Op basis van een uitgewerkte visie is invulling gegeven aan de ondersteunende taken binnen ONS. We hebben adviestaken zoals

‘Bij een zelfstandige organisatie past ook een eigen personeelsbeleid, met een eigen functiehuis.’

HR en Financiën zelf georganiseerd en uitvoerende werkzaamheden kopen we in, omdat we anders onvoldoende kunnen profiteren van schaalvoordelen en onvoldoende waarborg

hebben voor continuïteit. Bij deze uitwerking was een belangrijk uitgangspunt dat de overheadkosten zo laag mogelijk dienen te blijven.

Communicatie

De communicatie intern heeft een boost gekregen. Er is een goed intranet dat de functie heeft als kennisbibliotheek voor de verschillende vakgebieden, naslagwerk is voor regelingen en regels binnen ONS, bron van actuele berichten en nieuwtjes. Kortom een onmisbaar instrument.

ONSe internetpagina is weer bij de tijd en kent een deel dat alleen toegankelijk is voor partners, waar we met partners snel relevante informatie kunnen delen.

In al ONSe uitingsvormen is sprake van herkenbaarheid en eenheid.

Personeelsbeleid

Bij een zelfstandige organisatie past ook een eigen personeelsbeleid, met een eigen functiehuis. We hebben dit in goed overleg opgesteld en daarmee afscheid genomen van Zwolse regelingen. We hebben het ook duidelijk en toegankelijk vastgelegd in ONS personeelshandboek.

Samen met de Talentenregio en een aantal andere organisaties in de regio hebben we een mobiliteitsprogramma opgesteld.

Partnerschap

Ambitie

Het SSC is van de gemeenten Kampen, Zwolle en de provincie Overijssel en binnenkort ook van de gemeenten Dalfsen en van Westerveld. Zij zeggen allemaal: ONS dat zijn WIJ! Geen holle kreet maar de uiting van eigenaarschap, partnerschap en solidariteit.

Wat betekent dit?

Partner kun je alleen zijn als je je met elkaar verbonden voelt. Verbondenheid in processen en doelen: dienstverlening aan burgers en bedrijven, maar ook in geografische binding.

Partnerschap houden we vast en we realiseren ONS dat het de basis is van ONS functioneren. Dat betekent ook dat we samen werken aan verdieping en verbetering. Partnerschap houdt ook in dat je samen voor de beste oplossing kiest. Nadrukkelijk niet het compromis, het kan zijn dat de gezamenlijk gekozen oplossing niet altijd de oplossing is die je individueel gekozen zou hebben. ONS dat zijn WIJ! En het is van belang dat dat ook zo blijft. Dit betekent dat we daar met regelmaat over spreken in de verschillende gremia waar we elkaar tegenkomen, maar ook met nieuwe partners. Samenwerking vraagt de bereidheid van eenieder om in deze samenwerking te blijven investeren.

Waar staan we over 3 jaar?

Wij hebben samen met ONSe partners het gesprek gevoerd over de grenzen van wat er samen kan en moet gebeuren. Waar heeft collectief opdrachtgeverschap meerwaarde en waar is dit niet gewenst. Vanuit een gezamenlijke visie is dit per domein verder vertaald.

Wij hebben met Bestuur en Bedrijfsvoeringsberaad één keer in de twee jaar een gesprek over de vorm van samenwerken. Voldoet deze nog steeds als het gaat over bestuurbaarheid, onderlinge binding, schaalbaarheid. Maar ook over wat is de (gewenste) verhouding tussen solidariteit en efficiency.

Partnerschap



“Mijn beeld van ONSe toekomst:
ONSe partners vinden dat wij een
goede én constante kwaliteit leveren
en ONSe medewerkers hebben het
naar hun zin bij ONS. **Waarbij we
denken vanuit het belang van
ONSe partners, goed luisteren
naar hun behoefte en daar met
ONSe professionaliteit ONSe
dienstverlening op afstemmen.**
Om die ambitie te realiseren, hebben
we de betrokkenheid en wil om goed
werk te leveren van alle collega's
nodig.”

Vincent Siegmund,
directeur SSC ONS

Nog te doen

Stijl van werken en veranderen

In de voorgaande hoofdstukken zijn vaak de woorden partnerschap en samenwerken gebruikt. Geen toeval, het verwoordt de gedachte die ten grondslag lag aan de oprichting van ONS, maar meer nog het verwoordt de basis van ONS dagelijks handelen.

De kern van samenwerken voor ONS is: organisaties werken niet samen, mensen werken samen!

Wij zijn van mening dat het een illusie is dat je als organisatie je doelen kunt bereiken als die niet bijdragen aan de doelen die de mensen hebben die in de organisatie werken en die je partners hebben. Mensen hebben een doel en dat is gekoppeld aan het vak dat ze beoefenen. Hun vak is wat hun drijft en dat betekent dat je als medewerker je doelen moet kunnen koppelen met de doelen van de

organisatie. Lukt dit niet, dan stel je als organisatie de verkeerde doelen, of heb je niet de goede mensen in dienst.

Wij hebben gedreven en betrokken medewerkers en als organisatie moeten wij die faciliteren. Wij geloven dat als voor iedereen duidelijk is waar wij samen voor staan, mensen zelf goed kunnen bepalen hoe zij daar aan bijdragen en wat zij nodig hebben om die bijdrage te leveren.

Middelen

Alles wat hiervoor beschreven is, is niet iets dat van de ene op de andere dag gerealiseerd is, daar gaan jaren overheen. Het is ook niet iets dat je er even bij doet. Dat hoeft gelukkig ook niet, want het raakt de kern van ONS bestaan, dus we moeten er ook mee bezig zijn. Wij gaan actief met alle punten aan de slag en zorgen dat we ONSzelf en anderen in positie brengen. Zoals bij de inleiding al aangegeven is dit document voor ONS de leidraad. Dit betekent dat we in ONSe activiteiten toetsen of het past binnen het grotere geheel. De meest handzame weg is om dit te doen via het jaarplan. In ieder jaarplan de komende 3 jaar zullen we uitwerken welke concrete activiteiten we gaan verrichten om de in dit document verwoorde ambitie te realiseren en welke middelen we daarvoor nodig hebben en inzetten.

Voor sommige collega's is het deel van hun dagelijks werk om hiermee bezig te zijn, zeker als het gaat om het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening, maar andere onderdelen moeten in kleine groepjes worden opgepakt en daar krijgen mensen ook tijd voor om hier aandacht aan te besteden. Het MT zal het geheel faciliteren en hier vanzelfsprekend ook een eigen bijdrage aan leveren. Voor de coördinatie en het verder uitwerken en aanjagen komt er voor de komende twee jaar een trainee.

Samenstelling: ONS
Vormgeving: [studio SIEN](#)
Fotografie: [maroslotphoto](#)

ONS
Postadres: Postbus 1242, 8001 BE Zwolle
Bezoekadres: Provinciehuis Overijssel
Luttenbergstraat 2, Zwolle
E-mail: secretariaat@ssc-ons.nl
Website: www.ssc-ons.nl
Telefoon: 038 498 2232

Colofon