Eindevaluatie gemeente Rijssen-Holten (januari 2023)

### Gegevens organisatie en project

Gemeente: Rijssen-Holten

Naam project: Leiderschapsprogramma

Doorlooptijd: 2022

### Gegevens projectleider

Naam: Gijs Oosterhuis en Martina van Harlingen

Functie: Teammanagers

Telefoonnummer: 06-23329385 en 06-14476176

E-mailadres:g.oosterhuis@rijssen-holten.nl en m.vanharlingen@rijssen-holten.nl

### Evaluatie

Binnen Rijssen-Holten heeft een evaluatie van de organisatieontwikkeling (2020) en een herijking van de organisatiekoers (2021) plaatsgevonden. Daar zijn vijf kernwaarden en vijf ambities m.b.t. de organisatiekoers uit naar voren gekomen. Het managementteam, van in totaal zestien leden, bestaat daarnaast meerdere, relatief nieuwe teamleden. In het licht van dit alles wilden we als managementteam graag investeren in onze teamvorming, in het ontwikkelen van een eenduidige visie op leiderschap anno nu en in een uniforme uitstraling richting de medewerkers van waar we als management voor staan. Daar

zijn we mee aan de slag gegaan, we gingen met elkaar op ‘expeditie’ met positief resultaat.

.

Aan de hand van de vooraf geformuleerde gezamenlijke doelstellingen heeft het projectteam (3 teammanagers en een directielid) een externe trainer/coach gezocht en met hem de opdracht verder uitgewerkt. We hebben in 2022 in totaal 5 dagen aan het traject besteed. Een tweedaagse op 15/16 juni, een eendaagse op 2 september en een tweede tweedaagse op 2/3 november. Op 3 november constateerden we dat we heel blij zijn met het traject en dat het ons echt verder heeft gebracht. We praten meer in dezelfde, uniforme taal, feedback- en besluitvormingstechnieken zijn verbeterd en teamvorming is duidelijk versterkt.

De trainer heeft ons, op bij ons passende manieren handvaten gegeven hoe we effectief tot besluiten kunnen komen waarbij iedereen zich gehoord voelt en het besluit gedragen wordt. Ook het teamgevoel is met de training/het programma veel sterker geworden. Het doel, het versterken van de onderlinge verbinding, een gezamenlijke, actuele visie op leiderschap en een uniforme uitstraling richting de organisatie zijn zeker bereikt, al vergt het wel permanent onderhoud in 2023 en daarna*.*

De medewerkers hebben de aller grootste rol gehad bij de evaluatie van de

organisatieontwikkeling. Hier kwamen de bij dit leiderschapsprogramma gestelde doelen

duidelijk als wensen van de medewerkers naar voren. Het management heeft dit omarmd en

heeft diezelfde doelen/wensen onderschreven. Deze collectieve wens en het uniforme doel heeft zeker bijgedragen aan het resultaat. Dat we allemaal hetzelfde willen heeft er aan bijgedragen dat doel en nut in het hele traject niet ter discussie zijn gesteld.

Een mooi inzicht is dat onze ‘doe mentaliteit’ het verdiend om behouden te worden, dat daar een grote kracht van ons zit. Tegelijkertijd is het goed om toch ook regelmatig te reflecteren, zijn we op de goede weg, doen we het goede. Ook zijn we ons meer bewust van de kracht van onze verschillen als managers, die benutten we binnen ons management team in wie wat doet en wie wanneer het beste even in de lead kan zijn.

Terugkijkend op het proces zouden we het project vooraf niet te veel afbakenen. We gingen met elkaar op expeditie en dat heeft tot mooie dingen geleid. Een lach, een traan en heel veel inzichten. Al werkende weet je als team heel goed waar de begeleidingsbehoefte ligt en waar minder. Dat werkte erg prettig.

De medewerkers hadden wensen t.a.v. ons leiderschap, die wensen hebben we herkend, erkend en omarmd. Dat was een groot goed. Tegelijkertijd werkte de expeditie en was het prettig dat de doelen zijn bereikt zonder een te uitgeschreven projectplan, dat gaf ruimte en inzicht.