Eindevaluatie gemeente Leidschendam-Voorburg

### Gegevens organisatie en project

Gemeente(n): Leidschendam-Voorburg

Naam project: Cockpit Leidschendam-Voorburg

Doorlooptijd: 6 maanden

### Gegevens projectleider

Naam: Tine Bardoel

Functie: Organisatieadviseur

Telefoonnummer: 06 52443141

E-mailadres: tbardoel@leidschendam-voorburg.nl

### Evaluatie

1. **Hoe vind je dat het project en proces is verlopen?**

Het project is anders verlopen dan vooraf gedacht. Na personele wisselingen bleek er onvoldoende draagvlak te zijn om de ‘cockpit’ zoals bedacht in te richten. De doelstelling om de interne sturing te versterken hebben we daarop vormgegeven door andere activiteiten te ontplooien. Die waren gericht op twee aspecten:

* Verhelderen rolverdeling tussen afdelingshoofden en het directieteam.   
  Dit hebben we gedaan door in twee sessies aan de hand van casuïstiek de rolverdeling onder de loep te nemen en hieruit gezamenlijk ‘spelregels’ voor het samenspel tussen beide rollen af te leiden. En hier momenten voor reflectie aan te koppelen.
* Het versterken van de samenwerking tussen afdelingshoofden onderling en met directieleden.   
  Dit hebben we gedaan door het inrichten van een periodiek Concernbreed managementoverleg dat gericht is op samen ontwikkelen, samen leren en samen richten. Na proefdraaien in de afgelopen maanden heeft dit vanaf juni z’n definitieve vorm gekregen.

Gerelateerd aan het thema is ook een onderzoek verricht naar het strategisch vermogen van de organisatie, en op basis van het verbeterpotentieel zijn denkrichtichtingen bepaald om de strategische denk- en doekracht te versterken.

1. **Hebben de uitgevoerde activiteiten bijgedragen aan de projectdoelstelling?** 
   1. Zo ja, waarom en waar merk je dat aan?  
      De doelstelling van het project was om bij te dragen aan het versterken van de interne sturing. Daar hebben de activiteiten aan bijgedragen. Met het opzetten en inrichten van een concernbreed management-overleg is een leeromgeving gecreëerd waarin managers met elkaar reflecteren op actuele, organisatiebrede thema’s.
   2. Zo nee, waarom niet en wat doe je om bij te sturen?  
      Het oorspronkelijke beoogde resultaat was om een ruimte in te richten met informatie over de status van de verschillende onderdelen van het college-uitvoeringsprogramma. In deze ruimte zouden de directie en afdelingshoofden met elkaar de voortgang op resultaten en doelen volgen. En dit ook benutten als leeratelier: we zouden de ruimte benutten om het gesprek met elkaar te voeren en te reflecteren Het projectresultaat om zo’n ruimte in te richten is (nog) niet gerealiseerd.
2. **Hoe heeft het draagvlak bijgedragen aan het resultaat van het project?**

Doordat het draagvlak ontbrak, hebben we andere interventies gepleegd.

1. **Hoe is de waardering en ervaring van de mensen die bij het project betrokken zijn?**

Het samenspel tussen afdelingshoofden onderling en tussen directieleden en afdelingshoofden is verduidelijkt en de onderlinge verbindingen zijn verstevigd. Tegelijkertijd kan dit nog verder verbeteren zodat de integrale samenwerking tussen afdelingen beter verloopt.

1. **Tot welke niet geplande resultaten of niet voorziene effecten heeft dit project geleid?**

De personele wisselingen (vertrekkend gemeentesecretaris, nieuw afdelingshoofd Bedrijfsvoering) hebben geleid tot een wijziging van het project.

1. **Wat zijn je belangrijkste bevindingen en wat zou je in een vergelijkbaar project in het** vervolg anders doen?  
   Zie 7.
2. **Wat zijn je belangrijkste adviezen voor andere gemeenten bij een soortgelijk project?**

Denk groot, en/maar start klein. Wees m.a.w. niet te optimistisch in wat je met je interventies kunt bereiken. Met kleine stappen bereik je meer.