

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vijfheerenlanden houdende regels omtrent het Introductiebeleid

Introductiebeleid

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding
- 2. Doel introductie
- 3. Doelgroepen
- 4. Introductie

1. Inleiding

Binnen Vijfheerenlanden vinden we het belangrijk dat een nieuwe medewerker op een juiste manier kennismakt met onze organisatie, de organisatiefilosofie omarmt en zich conformeert aan het gedrag behorende bij de vijf kernwaarden van Vijfheerenlanden. En zich vooral welkom voelt!

2. Doel introductie

De doelstellingen van introductie zijn:

- Nieuwe medewerkers voelen zich welkom en gewaardeerd.
- Nieuwe medewerkers leren hun weg binnen de organisatie snel kennen.
- Nieuwe medewerkers worden op een efficiënte manier ingewerkt.
- Interne procedures en de gewenste manier van werken worden duidelijk.

3. Doelgroepen

Het introductiebeleid geldt voor alle nieuwe medewerkers van Vijfheerenlanden, zowel voor ambtenaren met een aanstelling voor onbepaalde en bepaalde tijd, als ook voor externe inhuur en stagiairs. De gemeente Vijfheerenlanden vindt het belangrijk dat al haar medewerkers de organisatiefilosofie uitdragen en invulling geven aan de gewenste manier van werken.

4. Introductie

Hieronder staan de elementen van de introductie met een totale tijdsindicatie van 3 maanden.

Aanspreekpunt en gedragscode

Op de eerste werkdag wordt de nieuwe medewerker door een directe collega opgevangen met een bloemetje en geïntroduceerd bij het team en de NWM. De nieuwe medewerker heeft één aanspreekpunt voor de eerste weken en wordt op een efficiënte wijze door het team ingewerkt. Op de eerste dag beschikt de nieuwe medewerker over de inlogcodes, een laptop en andere benodigdheden zodat hij in staat is om het werk gelijk op te pakken. Geef de nieuwkomer het gevoel dat hij welkom is en dat er op zijn komst is gerekend! Tijdens de eerste week legt de nieuwe medewerker een eed of belofte af waarbij hij zich conformeert aan de gedragscode Vijfheerenlanden. En stelt hij/zij zichzelf voor via een bericht op het intranet van Vijfheerenlanden.

Netwerk organiseren

De nieuwe medewerker maakt kennis met de collega's en het vinden van de juiste weg in de organisatie. De nieuwe medewerker leert te bewegen in een nieuw netwerk welke kan bestaan uit verschillende doelgroepen:

- Interne doelgroep met collega's, NWM, directie en bestuurders
- Externe doelgroep met burgers, bedrijven en belangengroepen
- Regionale doelgroep met andere overheden en gemeenten

Introductie op de organisatie

De gemeente Vijfheerenlanden is een netwerkorganisatie en werkt vanuit drie oriëntaties. Binnen deze oriëntaties werken diverse teams. De rol van de netwerkmanager is om de teams te begeleiden en te coachen om hen in staat te stellen om als zelf organiserend team te functioneren.

Zelforganisatie is een manier van werken waarbij medewerkers en teams de ruimte krijgen om hun werk in te richten op de wijze die zij het beste vinden. Zij zorgen er zelf voor dat de beoogde resultaten met betrekking tot de verschillende opgaven bereikt worden. Daarbij zijn zij verantwoordelijk voor de resultaten die zij behalen (de output) en daarmee voor de planning, werkverdeling en de voortgangsbewaking. Deze werkwijze stimuleert verantwoordelijkheid voor de prestaties van het team. Ieder team is werkzaam vanuit een vaste vlek (standplaats/werkplek).

Vanuit de missie en visie is de doelstelling van de nieuwe gemeente Vijfheerenlanden om te komen tot een moderne resultaatgerichte gemeente die uitgaat van de kracht van de samenleving, opgavegericht en wijk en kerngericht werkt en de nieuwe bestuurskracht weet te benutten.

De bedoeling

De overheid trekt zich terug en de burger moet steeds meer zelf doen en dus zelfredzaam zijn. We verwachten van onze medewerkers dat ze resultaatgericht zijn, verbindingen maken en eigenaarschap voelen.

Kernwaarden

Vanuit onze visie en missie werken we met vijf kernwaarden. Te weten wendbaar, betrouwbaar, resultaatgericht, duurzaam en verbindend. Onze kernwaarden zeggen iets over het gewenste gedrag van bestuur, management en medewerkers en om dit naar buiten naar haar inwoners uit te dragen.

Gewenst gedrag

Het gewenste gedrag vanuit onze kernwaarden is een basis voor hoe we willen gaan werken in Vijfheerenlanden. We willen op verschillende manieren gaan werken die beter aansluiten op de wensen van onze klanten. We werken wijk- en kerngericht door naar buiten te gaan, in gesprek te gaan met inwoners, verenigingen en ondernemers. We halen vragen en behoeften op en gaan samen met betrokkene op zoek naar oplossingen. We werken opgavegericht en hebben een beeld van onze opgaven vanuit het concernprogramma, wet- en regelgeving, de opgavetafel en de wijken en kernen.

Onze nieuwe medewerker draagt dit uit en bouwt samen met collega's mee aan een moderne resultaatgerichte gemeente! Hiervoor worden de volgende activiteiten, ter stimulering van het uitdragen van de bedoeling en de gewenste werkwijze, ingezet:

- Programma van 1 dag gericht op "naar buiten gaan" waarbij de inhoud wordt voorbereid door een collega van het team
- Een evaluatiegesprek bij 3 maanden in dienst met de gemeentesecretaris / algemeen directeur

Introductie op de werkplek

Onze nieuwe medewerker wordt door een directe collega op de hoogte gesteld van de werkprocedures, regelingen en handleidingen. En hier uiteraard verder in meegenomen zodat de nieuwe medewerker na de inwerkperiode in staat is om zich hieraan te conformeren en deze toe te passen. Hiervoor is een toolkit digitaal per team beschikbaar. Daarnaast kan een nieuwe medewerker gebruik maken van het aanbod in het opleidingsplan Vijfheerenlanden waarbij hij zich verder kan bekwamen in de competenties die vanuit de Vijfheerenlandse werkwijze van belang zijn en om zich de kernwaarden eigen te maken.