



Ook een directiemodel ingevoerd dat niet goed werkt?

'Reizende reparatiemonteurs' noemen we ze binnen ons adviesbureau. Die collega's die alleen maar bezig zijn om zogenoemde weeffouten uit het ingevoerde directiemodellen te halen. Wat oneerbiedig is het wel, want veel nuttig werk wordt door deze adviseurs van ons bureau verricht...

Want wat te denken van het rap terugbrengen van een veelheid aan afdelingen onder de algemeen directeur tevens gemeentesecretaris naar een aantal dat nog valt te overzien? En wat te denken van het beslechten van te ver doorgevoerde gedachten over 'het sturen op de middelen' zonder aandacht voor de inhoud van het gemeentebestuur? Wat te denken van het tegengaan van eindeloze interne discussies over wiens verantwoordelijkheid geldt voor het strategische en het middelenbeleid van de gemeentelijke organisatie? Wat te denken van het temperen van de bovenmatig gespannen verwachtingen ten aanzien van het visionaire leiderschap van de algemeen directeur binnen het net ingevoerde directiemodel?

Kortom, het lijkt alsof de invoering van het directiemodel (en/of afdelingenmodel) in den lande meer invoeringsmoeilijkheden oplevert dan toentertijd met het sectoren- en/of bestuursdienstmodel.

Ten dele is dat waar. Dit komt met name omdat een aantal zaken, zoals bepaalde ordeningsprincipes, niet consequent maar vooral halfslachtig wordt ingevoerd. Doordat te veel en te vaak concessies worden gedaan aan een bepaalde gegroeide werksituatie binnen een gemeente. Doordat te weinig wordt gekeken naar de gelijkschakeling van de beleidsprioriteiten van het college van B&W met de ambtelijke organisatie. Doordat niet straf en strak bepaalde vormen van procesoriëntatie worden ingevoerd, waardoor eveneens adequaat kan worden samengewerkt met (externe) ketenpartners of binnen bepaalde multidisciplinaire projecten en dergelijke.

Deels is het onjuist om dat te veronderstellen. Ook gemeentelijke organisaties moeten roeien met de riemen die zij tot hun beschikking hebben. Dit betekent dat in een gegeven werksituatie vrijwel altijd wordt gekeken naar hetgeen maximaal haalbaar is. Ook gemeentelijke organisaties zijn onderhevig aan de invloeden van de tijdgeest. Dit houdt in dat (soms) te veel wordt 'gepolderd' over de voor- en nadelen van een bepaald directiemodel, hetgeen noch de kwaliteit noch de lengte van het invoeringsproces ten goede komt. Ook gemeentelijke organisaties willen het eigen arbeidspotentieel volledig benutten, dus ook ten tijde van ingrijpende veranderingsprocessen, zoals de invoering van een directiemodel.

Ons bureau gaat er prat op dat wij snel, efficiënt en binnen een zeer kort tijdsbestek:

- bepaalde zaken wederom 'op de rails' krijgen;
- bepaalde weeffouten ondubbelzinnig duidelijk eruit halen;
- bepaalde concessies aan de gegroeide werksituatie weten om te buigen naar evidente voordelen voor de interne organisatie;
- bepaalde langdurig voortdurende interne discussies op creatieve wijze weten te leiden naar voor ieder acceptabele oplossingen binnen de gegeven werksituatie.

Meer weten?

Zie onze zeer informatieve website (met name de rubriek *Opdrachten*) of neem contact op met ons bureausecretariaat voor een afspraak met één van onze gespecialiseerde adviseurs op dit werkterrein.

Referenties van door ons bureau uitgevoerde adviesopdrachten op dit terrein treft u eveneens aan op onze website. Zie aldaar de rubriek *Opdrachten*, submenu *Organisatieontwikkeling*.