

Hoe Amsterdam overschakelt
op het regiemodel

Stad én mens in verandering

Bij de gemeente Amsterdam volgen de reorganisaties elkaar in hoog tempo op. Daarbovenop wordt gesnuffeld aan het werken volgens het regiemodel. Vania Stonner, werkzaam bij stadsdeel Nieuw West, is hier actief bij betrokken. 'Bij het regiemodel moet je dingen los kunnen laten, dat is voor veel mensen een grote stap. Wij zijn opgeleid om het inhoudelijke werk zelf te doen.'

Drie jaar geleden fuseerden in Amsterdam de stadsdelen Osdorp, Slotervaart en Geuzenveld-Slotermeer tot stadsdeel Nieuw West. In 2014 worden de stadsdelen als bestuursorgaan opgeheven. Ook voor de ambtelijke organisatie van de stadsdelen heeft dit grote gevolgen al is op dit moment nog niet precies duidelijk welke. Zogeheten RVE's (resultaatverantwoordelijke eenheden) lijken de basis te gaan worden voor de nieuwe organisatie. Hoewel er naar verwachting nauwelijks gedwongen ontslagen zullen vallen, betekent het voor veel werknemers onzekerheid over taak, functie en werkplek.

Alsof er nog niet genoeg onzekerheid is, wordt momenteel serieus verkend of en hoe de gemeente kan over-

schakelen op het regiemodel. De stadsdelen Oost, Nieuw-West en de Dienst Werk en Inkomen (DWI) zijn voorlopers op dit terrein. Vania Stonner is teammanager Ontwerp, Groen en Openbare Ruimte bij stadsdeel Nieuw-West. Daarnaast is ze coach en talentbegeleider bij de gemeente Amsterdam. In die laatste hoedanigheid is ze actief betrokken bij het overschakelen op het werken volgens het regiemodel. Ze is in zijn algemeenheid positief over deze nieuwe manier van werken, maar vindt de aanleiding niet goed. 'Lange tijd ging alles min of meer goed en was het niet nodig om dingen anders te doen. Nu is het al een aantal jaar crisis, moet er bezuinigd worden en komt het regiemodel naar voren. Eigenlijk zou de insteek moeten zijn: hoe kan het regiemodel ons helpen om dingen beter te doen?'



Wat regie voeren wel en niet is

Maar wat is werken volgens het regiemodel eigenlijk? Is het niet gewoon een nieuw woord voor uitbesteden? Stonner ontkent. 'Bij uitbesteden doet een ander dingen voor je waar je zelf niet de capaciteit voor in huis hebt. Bij regie voeren gaat het om een doel dat je wilt bereiken waarbij je kijkt hoe je dat het beste voor elkaar kunt krijgen. Het is nadrukkelijk niet iets over de schutting gooien, het is teamwork. Tegelijkertijd moet je ook dingen los kunnen laten, iets wat voor veel mensen bij de gemeente moeilijk blijkt te zijn.' Ze vervolgt: 'Je hebt ook inhoudelijke kennis nodig van de zaak, je moet weten wat je vraagt. En je moet mensen niet zozeer leiden, maar eerder begeleiden. Dat houdt ook in dat je goed moet kunnen luisteren naar mensen, een eigenschap die volgens mij steeds belangrijker wordt.'



Het werken volgens het regiemodel biedt belangrijke voordelen volgens Stonner. 'Ten eerste ben je als organisatie een stuk flexibeler omdat je bij elke opgave opnieuw bekijkt hoe je het aanpakt en wie je daarvoor nodig hebt. Je bouwt daarmee ook veel actiever aan een professioneel en bruikbaar netwerk. Bovendien ontstaan er meer creatieve oplossingen als je in wisselende samenstellingen werkt. Er wordt nu nog veel met raamcontracten gewerkt waarbij één partij een opdracht krijgt voor het uitvoeren van diverse werkzaamheden in een gebied. Hier zitten zeker voordelen aan, vooral dat je tijdrovende en ingewikkelde aanbestedingsprocedures uitspaart. Maar het is jammer dat één partij vrijwel nooit de meest geschikte partij is voor alle werkzaamheden. Het werkt bo-

vendien eenvormigheid in de hand, hoewel dat deels kan worden ondervangen door afspraken te maken over complexe prestaties. Maar als je volgens het regiemodel werkt, is de kans op variëteit en innovatieve oplossingen groter en ontstaat het bovendien op een natuurlijke manier.'

Talenten en draken

Bij organisatieverandering raakt soms de menselijke factor wat ondergesneeuwd. Stonner benadrukt juist het belang hiervan. 'Een organisatie waar mensen plezier hebben in hun werk is altijd succesvol.' Vanuit die gedachte probeert ze als coach en talentbegeleider het beste in de medewerkers naar boven te halen. 'Iedereen is geboren met bepaalde krachten of talenten. En soms zijn er obstakels of zogezegd "draken" die dat in de weg staan. Kort gezegd probeer ik mensen te laten zien wat hun talenten en hun draken zijn. Vervolgens kan dat vertaald worden naar hoe je je werk het beste kunt doen. Let wel, het gaat niet om functieverandering maar om mensen zelf te laten bepalen hoe ze een bepaalde taak uitvoeren. Ik vind dat managers daar over het algemeen te weinig ruimte voor geven.' Iets anders waar volgens Stonner te weinig ruimte voor is, is het maken van fouten. 'Hier in Nederland wordt je vooral beloont als je dingen niet fout doet. Het maakt mensen angstig om nieuwe dingen uit te proberen want o wee als het fout gaat. Dat staat innovatie en een ondernemende instelling in de weg, en dat zijn juist dingen die bij overschakelen op het regiemodel zo hard nodig zijn. Hierbij wordt immers vaker in wisselende samenstellingen gewerkt, waarbij nieuwe dingen uitproberen en ondernemingszin vaker zullen voorkomen.'

Het werken volgens het regiemodel vraagt, bovenop de golf van reorganisaties, veel flexibiliteit van de werknemers. Maar het is ook een kans om vaste patronen, die innovatie in de weg staan en geen goed antwoord vormen op de netwerksamenleving die zich aandient, te doorbreken. Stonner levert hier graag een bijdrage aan door mensen hun talenten te laten ontdekken en die in te zetten voor het werk. Ze heeft er vertrouwen in dat er over een jaar of twee een krachtige nieuwe organisatie staat. 'En ja, we moeten ook wel, want bijna alle gemeenten om ons heen zijn al een stuk verder.' ●



WEBSITES

www.nieuwwest.amsterdam.nl