

Optimaseringsproject

Agentschap Ruimte en Erfgoed

Overzicht

2007 - 2010



Inleiding

- Aanleiding tot optimalisatieproject
 - Gerechtelijk onderzoek
 - Interne Audit
 - Interne en externe vragen
 - Negatief imago



Mensen zijn geen bouwvakkers? Hoe krijgen wij onze mensen zo zot?
Ambitieuus project van agentschap: wat we doen is niet evident: zelfsturende teams,
expertiseborging, atrium, begeleiding, ...
Het is zeker nog niet af: wij zijn nog volop bezig en nemen eikes een rustpauze
Mensen moeten vertrouwen hebben



Seminarie van CADZAND

maart 2007

- Doelstelling
 - Formuleren van een strategisch plan
 - Vanuit de missie – waarden – verwachtingen stakeholders
 - Het ManTeam is overtuigd – zelfsturende teams
 - De globale uitgangspunten voor de nieuwe organisatie samen vastleggen
 - Uitwerken van een organisatiemodel voor alle afdelingen
 - Opmaak van profielschets van de meest belangrijk rollen
 - De leden van het ManTeam leren vanuit hun voorkeursgedrag
- CONVENTIE van CADZAND



□ Stappenplan nieuwe structuur

■ Opstellen van voorontwerp strategie en organisatiemodel

□ Bespreking met vakbond – minister – medewerkers

□ Luisteren en bijsturen waar nodig

■ Opstellen beheersovereenkomst

■ Seminarie van de kaderteams van de afdelingen in Alden Biesen

■ Het eerste evaluatiegesprek

■ Tussentijds procesevaluatie met alle teams

■ Eerste functioneringsgesprek met alle teams

■ Fysische reorganisatie van de afdelingen

□ Eerste fase weergegeven in Estafettenota



actieplan

sept – dec 2007

- Personeelsplan
- Archiefbeheersplan
- ICT
- Prioritaire aanwervingen
- Ronde van Vlaanderen: alle afdelingen
- West-Vlaanderen: implementatie + bijkomende problemen
- Aangepaste verloning voor GA's en disciplinecoachen
- Aanstelling afdelingshoofden in agentschapsbeheer - Vl-Bt en Limburg
- Optimalisingsplan (opleidingen – prioritaire objectieven – begeleiding afdelingen implementatie – teams huisvesten – toelichting ManCo en minister + vakbonden
- Beheersovereenkomst
- Integriteitsproject



Criteria bij het ontdekken van teams

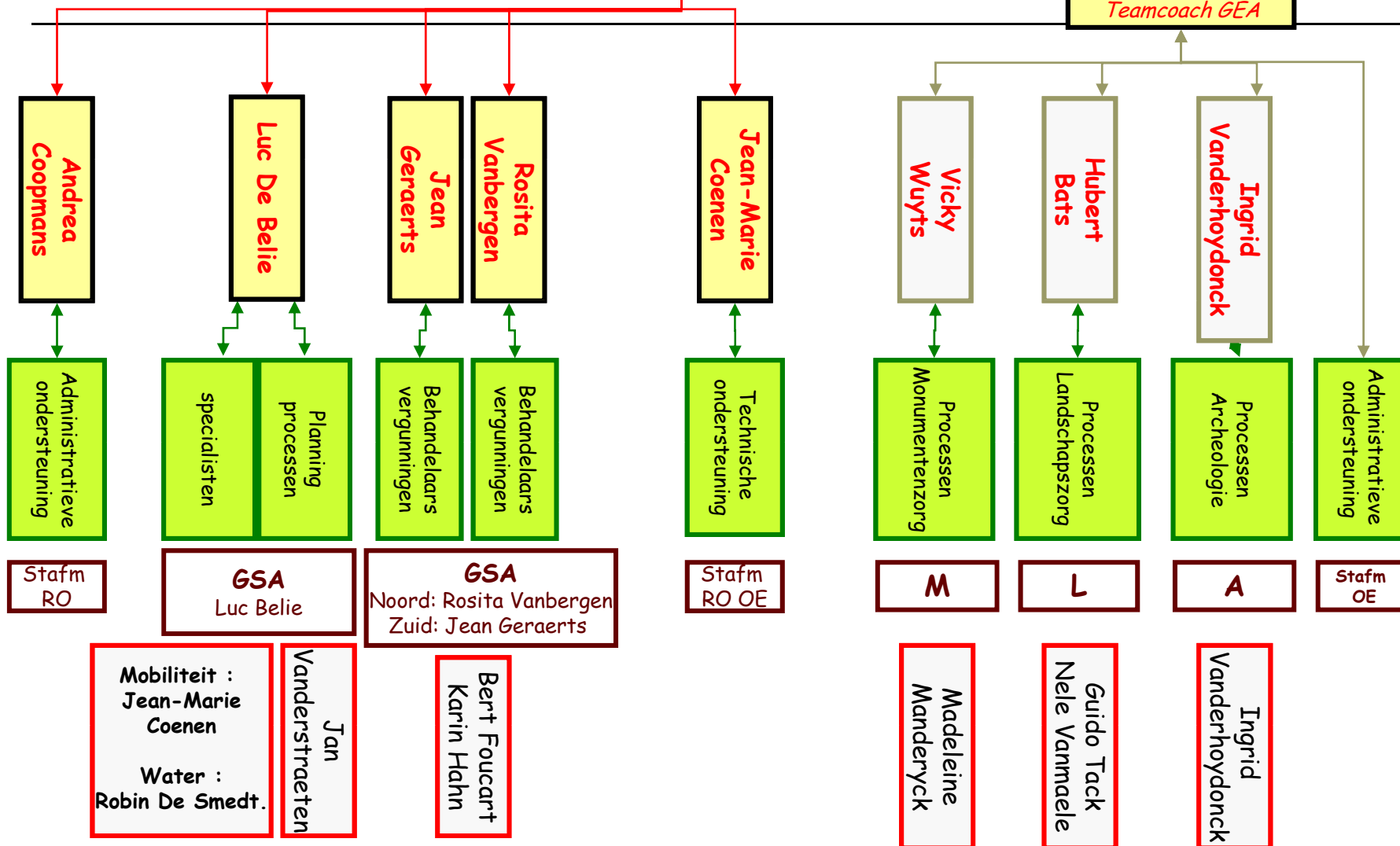
1. De teams zijn verantwoordelijk voor een duidelijk afgebakend takenpakket dat leidt tot een concreet resultaat (bestaansreden)
2. De teamleden krijgen eigenaarschap van de te borgen processen
3. Het team heeft een bestaanszekerheid
4. door samen te werken creëren ze toegevoegde waarde voor zichzelf als voor de organisatie
5. Nobody is perfect but a team can be (samen competent)
6. Klein genoeg om sociale contacten mogelijk te maken
7. De teamleden zijn onderling afhankelijk

Ruimte en Erfgoed afdeling Limburg

Ivo Palmers
afdelingshoofd

Als voorbeeld van een Buitenafdeling

Jos Gijssels
Teamcoach GEA





Seminarie van DURBUY

maart 2008

- Uitwerking van een toekomstvisie
- Vanuit de verwachtingen van de stakeholders:
objectieven
 - Objectievendraaiboek
- Integriteit: deonothologische code
- Waardering: teambonus en teambudget op
basis van KWIC-werking



Tijdens toelichting TC'n en DC'n op 26 september 2008 optimalisering is geen einddoel!

- gebrek aan tijd ⇔ tijd vinden
- efficiëntie en routine ⇔ maatwerk
- individuele prestatie ⇔ teamprestatie
- reactief werken (vergunnen) ⇔ proactief werken (plannen en 3PO)
- toekomstgericht werken ⇔ respect voor verleden
- objectief wegen (legaliteit) ⇔ uniform “waarde”-vol beoordelen (opportuniteit)
- probleemgericht denken ⇔ oplossingsgericht denken
- aangestuurd agentschap ⇔ zelfsturend agentschap
- resultaatgericht werken ⇔ procesondersteunend werken
- dringend en heel belangrijk ⇔ niet dringend maar heel belangrijk
- bedachtzaam werken ⇔ snel reageren
- huidige regelgeving (OE en RO) ⇔ decreet RO2008 en basisdecreet OE
- Denken ⇔ Doen
- **BLIJVEN DOENKEN**



Estafettenota

□ Onze instrumenten

- Visie (bestaanreden – waarden – ambitie)
- Atrium (wat en tal van bijlagen)
- Organisatiestructuur (organogram – teambeschrijving – functiebeschrijvingen)
- KWIC (KWIC-visie – teambonus – overlegjabloon -
weging – handleidingen – integriteit – collegialiteit)

- 
-
- Alden Biesen
 - Tussentijds seminar in Blankenberge met de celhoofden van Onroerend Erfgoed



Seminarie van VAALS

maart 2009

- Terugblik op afspraken Durbuy
 - We zijn goe bezig
 - Zijn we goe bezig?
- Vooruitblik
 - Hebben we een gelijk visie?
 - Rockefellernota
- Prestatie-indicatoren
 - Waarom en hoe meten?
- Onze medewerkers - belevingsbarometer
 - Om kennis in het agentschap te borgen
 - Personeelsplanning 2009 (in- en uitstroom)
- Begeleiding optimalisatie concretiseren
 - Tijdsbalk 2009



Seminarie Sint LAUREINS

november 2009

- **Gefocust op efficiëntie en effectiviteit**

- Met minder middelen minstens evenveel presteren

- Methodologie “Blue Ocean”

- Waarmee stoppen?

- Wat verzwakken?

- Wat versterken?

- Wat creëren?

Voor de processen RO en OE (vergunnen – plannen – onroerend erfgoed

→ **KOMEN TOT EEN UNIEKE WAARDECURVE**

- **Kritische personeelsinvulling**

- **Evaluatie teambonus en teambudget**

- **Input beheersovereenkomst**