



› Home › Zo werken wij in Amsterdam › Vijf principes

Uitleg vijf principes

Waarom vijf principes

De Gemeente Amsterdam wordt een flexibele organisatie die snel en wendbaar reageert op kansen, problemen en bestuurlijke wensen. Dit doen we door van buiten naar binnen te werken, met onze blik op de stad. Onze kernwaarden zijn open, actief en integer. We doorleven deze waarden in hoe we samenwerken. Maatschappelijke opgaven (kansen en problemen) bepalen hoe we ons organiseren. We werken in een netwerk met de stad, niet in een bolwerk voor de stad. Soms is iets doen ook niets doen, we willen en kunnen het niet alleen. Waar wij zelfredzaamheid, eigen initiatief en eigen verantwoordelijkheid stimuleren en verwachten van Amsterdammers, is het vanzelfsprekend dat wij dat ook van Amsterdamse ambtenaren verwachten. Binnen duidelijke kaders, de randen van de puzzel, staat het vakmanschap en de creativiteit van de Amsterdamse ambtenaar centraal. Ken en erken talent in de organisatie.

Leren is onderdeel van het dagelijks werk. Fouten en successen helpen ons individueel en collectief om nog beter te worden. Hier nemen we samen verantwoordelijkheid voor.

We kiezen ervoor vijf werkzame principes te benoemen. Principes waarmee we de komende jaren met elkaar zichtbaar het verschil kunnen maken. Hiermee brengen we focus in waar de organisatieontwikkeling daadwerkelijk over gaat. Benoemen we waarin we ons als organisatie onderscheiden en waar we aanspreekbaar op willen zijn. Benoemen we de kaders waarbinnen medewerkers in vrijheid kunnen ontdekken hoe ze deze principes toepassen in hun dagelijks werk.

Amsterdamse ambtenaren vormen de identiteit van de organisatie.



**Alles wat ik doe,
doe ik voor
Amsterdam**

Het werken aan de opgave voor Amsterdam en de Amsterdammers staat centraal

Bij alles wat we doen, stellen we de vraag wie welke (publieke) waarde toevoegt. De rol

van de gemeente varieert per opgave, soms is het vooral niets doen, soms juist stevig regisseren. We organiseren ons flexibel op basis van de rol die we nemen in het grijpen van kansen of het oplossen van problemen. De organisatievorm volgt uit de analyse van de opgave en het resultaat dat we willen bereiken. Hierdoor voorkomen we dubbel werk. We toetsen doorlopend samen met Amsterdammers en partners in de stad, of wat wij doen bijdraagt aan het bereiken van het gewenste resultaat.

› Alles wat ik doe, doe ik voor Amsterdam



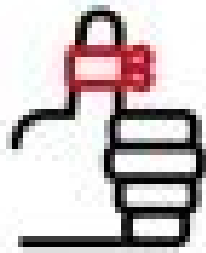
Wij werken vanuit de kracht van alle Amsterdamse ambtenaren en vertrouwen op elkaars vakmanschap

We gaan ervan uit dat we in huis hebben wat nodig is om de uitdaging aan te pakken; als we sterktes missen dan bouwen we die op in onze eigen organisatie. We stimuleren mensen om het beste uit zichzelf en uit anderen te halen en dagen ze uit om te leren en zich te ontwikkelen. Dit past bij zelfredzame, flexibele ambtenaren die hun eigen verantwoordelijkheid maximaal nemen en is randvoorwaardelijk voor gedrag wat lijkt op een 'netwerkorganisatie'. Verantwoordelijkheden worden laag in de organisatie belegd.



Wij geven en nemen verantwoordelijkheid voor resultaten

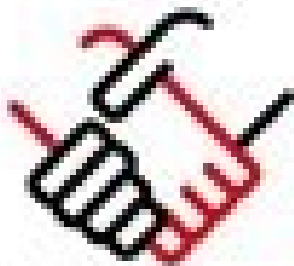
Om eigen verantwoordelijkheid te kunnen nemen, geven we medewerkers heldere kaders mee; randen van de legpuzzel, waarbinnen ze zelf vrijheid van handelen hebben. We laten ze niet 'zwemmen' maar accepteren ook niet dat mensen geen verantwoordelijkheid nemen voor wat ze doen. Ruimte zonder grenzen is leegte. Dit is de kernopgave voor onze leidinggevendenden.



**Ik leer en verbeter
dagelijks, fouten
maken mag**

Wij leren en verbeteren dagelijks

Fouten maken mag' is een platitude, de vraag is hoe je leert van je fouten. En ook van je successen kun je wat leren. Wanneer mensen verantwoordelijkheid mogen nemen, gaan ze 'fouten' maken. Dus zonder fouten te mogen maken, zullen ze geen verantwoordelijkheid nemen. Door dagelijks te leren, maak je de 'experimenten' met de bijbehorende fouten wat kleiner. Een fout is pas echt een fout, wanneer er niet van geleerd is.



**Bespreken,
afspreken,
aanspreken**

Bespreken, afspreken, aanspreken

We onderzoeken en analyseren samen wat er nodig is. In plaats van brandjes blussen en (f)oplossingen, werken we aan het wegnemen van de onderliggende oorzaken en het bijsturen van de onderliggende patronen die het probleem veroorzaken. Afspraak is afspraak. Als we besproken hebben wat er nodig is en wie wat doet, gaan we aan de slag! We spreken elkaar en onze samenwerkingspartners aan. Gaan constructieve confrontaties niet uit de weg en excelleren slim en effectief als dat nodig is.