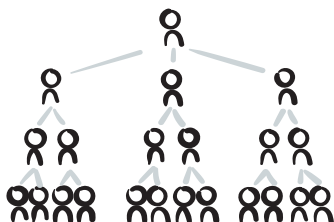


Ken jij jouw organisatie?

Ken jij je organisatie? Welke waarden en normen gelden daar? In welke context adviseer jij? En aan wie?

Organisatiestructuren

Binnen de overheid bestaat over het algemeen een duidelijke structuur en taakafbakening om alle processen een gelijke, efficiënte behandeling te laten doorlopen.



Bureaucratie

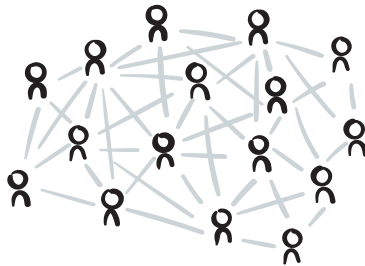
Voor inkooptrajecten is daarom ooit gekozen voor een centrale inkooporganisatie waarbij de taken van inkoop waren belegd bij inkopers: het – inmiddels niet meer bestaande – Rijksinkoopbureau (RIB): ‘Het RIB werd opgericht op 1 augustus 1921 met als taak kantoorbehoeften, schoonmaakmiddelen en huishoudelijke artikelen centraal in te kopen.’

In de volksmond wordt deze structuur ook wel negatief bestempeld als de

bureaucratische structuur. Deze kritiek betreft echter bureaucratisme: een doorgeslagen vorm van bureaucratisch handelen. Door schaalvergroting van overheidsorganisaties kwamen namelijk de nadelen van deze structuur aan het licht, zoals te lange communicatielijnen, een log systeem en (dus) saai werk. Denk aan de parse krokodil.

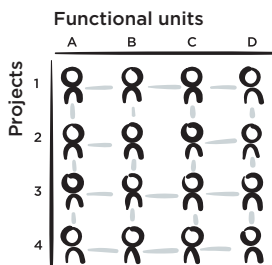
De netwerkorganisatie

De netwerkorganisatie is een vorm die al langere tijd met name binnen gemeenten wordt omarmd. De modernste vorm is die van de zelfsturende teams. Er is geen duidelijke gelaagdheid, er is een vrije communicatiestructuur (zonder hokjes!) en de controle en organisatie van het werk vinden plaats 'in' het netwerk.



De matrixorganisatie

Bij een matrixorganisatie zitten alle vakspecialisten op een afdeling en zij worden ingezet bij diverse projecten. Binnen inkoop zul je dit mogelijk herkennen, want in zo'n organisatie rapporteer je niet alleen aan je teamleider of afdelingshoofd, maar ook aan diverse projectleiders of andere afdelingshoofden.



Er is qua structuur een verschil tussen de centrale en de decentrale overheid en semi-overheidsorganisaties. Dit komt onder meer door de verschillende bestuurslagen.

De inrichting van inkoop in jouw organisatie

Aan de keuze voor het inkoopmodel liggen, als het goed is, diverse organisatiedoelstellingen en randvoorwaarden ten grondslag. De organisatiedoelstellingen hebben betrekking op de hoger gelegen bestuurlijke doelen waar inkoop aan moet bijdragen, zoals goede dienstverlening, kostenbesparing en verantwoord maatschappelijk ondernemen

Om als inkoopadviseur je rol en taken goed uit te kunnen voeren is het van belang te weten welke organisatiestructuur er wordt gehanteerd, wat de bedrijfscultuur is en waar inkoop is gepositioneerd. Met deze informatie kun je vervolgens bepalen wie jouw stakeholders zijn en tot waar jouw invloed als adviseur reikt.

Reflectievragen

- Hoe schat jij de structuur van je organisatie in?
- Hoe is inkoop binnen jouw organisatie georganiseerd? Waar 'zit' je? Beïnvloedt dit jouw werk als inkoopadviseur en zo ja hoe? Of maakt dit helemaal niets uit? Als je weet wat jouw positie in de organisatie is, weet je ook waar je risico loopt. Waar ligt jouw mandaat bij advisering?
- Er is altijd een 'golfbeweging' rond in- en uitbesteden, maar zie je bij jullie organisatie een trend tot samenwerkingsverbanden tussen gemeenten, provincies, ministeries? Heeft dit invloed op jouw werk als inkoopadviseur? Wordt jouw invloedssfeer groter of kleiner door bijvoorbeeld regionale samenwerkingen bij gemeenten of gezamenlijke inkoop op rijksniveau?

Onderzoek de (ongeschreven) regels in een organisatie:

- Wat zijn de regels en procedures in de organisatie en waarom zijn ze er?
- Welke hiërarchische lagen heeft een organisatie en welke organisatieonderdelen?
- Wie zijn de formele leiders en wat vinden zij belangrijk?
- Wie hebben de meeste invloed?