

Programmabegroting 2021

18-11-2020

Bedrijfsvoering

Afdelingsmanager: J.D. de Kort
Afdeling: Directie

Diemen 2022

De gemeente Diemen is op velerlei terrein sterk in beweging. En dan gaat het niet alleen om woningbouwproductie in wijken als Plantage De Sniep en Holland Park en de hiermee samenhangende veranderingen in de infrastructuur, maar vertaalt zich dit ook in complexe projecten rond de ontsluiting van Diemen Zuid en het realiseren van een spooronderdoorgang in Diemen Centrum. Tegelijkertijd neemt de druk op het voorzieningenniveau toe. Dit komt onder meer tot uiting in de noodzaak om extra accommodaties voor onderwijs en kinderopvang. Ook uitbreiding van sociaal culturele accommodaties (De Omval) en sportvoorzieningen (tweede Sporthal en herinrichting Sportpark) staan in de steigers.

Ook de bestuurlijke ambities met betrekking tot bijvoorbeeld sociale woningbouw, veiligheid, duurzaamheid en participatie vragen om een heldere aanpak van de organisatie. Tenslotte is ook de omgeving waarin al deze projecten en ambities moeten landen sterk aan het veranderen. Niet alleen door de toename van het inwonertal, maar ook door de verwachtingen die burgers, bedrijven en instellingen hebben ten aanzien van de wijze waarop over deze ontwikkelingen wordt gecommuniceerd en op wie hierbij betrokken worden.

Geconstateerd kan worden dat de organisatie van oudsher gekenmerkt wordt door een sterke uitvoeringsgerichtheid. Dat is zeker een kracht van de organisatie, maar hier komen ook risico's uit voort. Het aanbrengen van samenhang en het stellen van prioriteiten kan beter ontwikkeld worden. Ontwikkelingen en trends in de buitenwereld dienen meer nadrukkelijk in het werk betrokken te worden. Er is behoefte aan een helder kader, prioritering en sturing. Essentieel hierbij is om het wezenskenmerk van de organisatie, betrokken en bevlogen medewerkers, te koesteren, te behouden en waar mogelijk te versterken.

Hierop is het organisatieontwikkeltraject Diemen '22 ingericht. Diemen '22 is enerzijds gericht op een nieuwe structuur waardoor er binnen een nieuw te vormen directie, bestaande uit twee concerndirecteuren en een programmadirecteur, meer aandacht is voor een strategische oriëntatie op wat voor gemeente we willen zijn en wat dit voor de organisatie op langere termijn betekent. De concerndirecteuren sturen gezamenlijk de teams en hun teamleiders aan. De programmadirecteur stuurt medewerkers aan op programma's die organisatiebreed aandacht behoeven zoals 'duurzaamheid', 'digitalisering', 'samenhang in de groei en 'organisatieontwikkeling'. Hierdoor ontstaat er meer focus op thema's die organisatiebreed aandacht behoeven. De teamleider stuurt de medewerkers binnen zijn/haar team aan en legt hierover verantwoording af aan de directie.

In het verlengde van de wijziging in de organisatiestructuur richt het organisatieontwikkeltraject zich met name op de doorontwikkeling van de teams en de medewerkers. De belangrijkste succesfactor van de organisatieontwikkeling is de beschikbaarheid van voldoende goed gekwalificeerde medewerkers. Actief opleidingsbeleid is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Ontwikkelingen zoals die hiervoor zijn aangegeven vragen

om een duidelijk traject voor competentie-ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van omgevings sensitiviteit, bestuurlijke sensitiviteit, communicatie en participatie, digitale vaardigheden en diversiteit.

Naar verwachting is medio 2021 de invulling van de gewijzigde organisatie-indeling een feit en wordt gewerkt met een nieuwe verdeling van taken, bevoegdheden en rollen. Vervolgens kan invulling worden gegeven aan de verdere ontwikkeling van de vereiste kennis en competenties. Wij onderkennen dat naast reguliere opleidingswensen, specifiek in de ontwikkeling van medewerkers dient te worden geïnvesteerd en hebben o.a. hiervoor een bedrag van € 150.000 in de begroting opgenomen.

Zoals bekend heeft de groei van de gemeente effecten op de omvang van de gemeentelijke organisatie. We zien de laatste jaren dat sprake is van een constante instroom van nieuwe medewerkers, die bovendien garant staan voor een (gewenste) verjonging van het personeelsbestand. Diemen blijkt, mede vanwege de ongekende dynamiek, een aantrekkelijke werkgever te zijn. Keerzijde van deze ontwikkeling is dat we gedwongen worden creatief en tegelijkertijd vernieuwend naar de werkplekbezetting te kijken. De recente ontwikkelingen rond het 'thuiswerken' zullen hierin meegenomen worden. De voorbereidende acties voor een integrale huisvestingsvisie zijn in gang gezet en moeten in 2021 leiden tot de uitrol van een vernieuwd werkplekconcept. Kosten voor het ontwikkelen van de huisvestingsvisie worden gedekt uit het hiervoor genoemde bedrag van € 150.000.

Samenwerking Duo+

Stafbureau

- Aansturen en doorontwikkeling organisatie

Duo+ heeft stappen gezet in de verdere professionalisering. In 2020 is een nieuw directiemodel geïmplementeerd en is verder ingezet op het bevorderen van de robuustheid van Duo+, een proces dat in 2021 zijn vervolg zal krijgen. De koers die vanuit het Directieberaad (DBR) geïnitieerd wordt en de sterkere opdrachtgever-opdrachtnemer (OGON) -structuur zullen hier richting aan geven. Daarnaast zullen in 2021 de dienstverleningsovereenkomsten (dvo's) verder verfijnd worden. Dit geldt ook voor de verdere harmonisering van de primaire processen binnen Duo+ waardoor de slagvaardigheid van de samenwerkingsstructuur steeds verder wordt versterkt.

- Concern control

De afgelopen jaren heeft de focus van de risicobeheersing van Duo+ vooral gelegen op de processen met de grootste risico's. De meeste van deze risico's zijn nu in beeld en er zijn beheersmaatregelen getroffen. Het accent bij de verdere doorontwikkeling van de control functie zal nu vooral liggen op een meer integrale aanpak. Daarbij heeft het beleggen van de interne controle in de processen (in de lijn) hoge prioriteit met als doel om fouten eerder en om de organisatie in positie te brengen voor het in control statement 2021. Dit betekent dat vanaf het begrotingsjaar 2021 de directeur van Duo+ de rechtmatigheidsverklaring moet afleggen aan het bestuur van Duo+ in plaats van de accountant.

- Informatieveiligheid

De informatieveiligheid heeft hoge prioriteit. Enerzijds betreft het de informatieveiligheid in de breedste zin van het woord en anderzijds betreft het de bescherming van de privacygevoelige gegevens. Periodiek worden de nodige (interne) controles gedaan om te kijken of de organisatie qua informatieveiligheid nog adequaat is. Dit aan de hand van de inrichting van de organisatie, de wettelijke voorschriften en de eigen regelgeving. De Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO) is het normenkader voor alle