

Datum : 17 april 2019
Aan : Algemeen Bestuur
Aard voorstel : Informerend
Agendapunt : 2a
Van : Dagelijks Bestuur
Portefeuillehouder : de heer J. van der Schoot
Aantal bijlagen : -

MEMO

Titel: Tussentijdse verantwoording Meerjarenontwikkelplan (MJOP)

Voorstel:

- Kennis te nemen van de voortgang van de onderliggende projecten

Inleiding

Het MJOP is ter vaststelling voorgelegd aan het DB van 5 september 2018 waarna het ter informatie aan het Algemeen Bestuur op 26 september 2018 werd aangeboden.

De financiële gevolgen zijn opgenomen in de herziene Begroting 2018 en de Begroting 2019.

In elk DB wordt een verantwoording gepresenteerd over de voortgang van het MJOP. Dit is een samenvoeging van de verantwoordingen aan het DB van 30 januari 2019 en 27 maart 2019.

Toelichting

Het Meerjarenontwikkelplan bevat 10 onderliggende projecten, die samen de basis op orde brengen in de bedrijfsvoering. Het overkoepelende doel van het MJOP is om als organisatie 'in control' te komen. De projecten hebben sterke onderlinge afhankelijkheden in de in te richten bedrijfsvoeringsprocessen. Bij de strategie en implementatie is er uiteraard aandacht voor proces, structuur, besturing, informatie en financiën (de harde kant). Daarnaast ook voor het verandervermogen, de communicatie, de cultuur, houding en gedrag en de werkwijzen (de zachte kant).

Stand van zaken

Sinds november zijn er positieve resultaten te melden over het MJOP en de onderliggende projecten. Er is energie bij het overkoepelende MJOP-team dat effect heeft op de organisatie, en per project is er beweging. Collega's zien resultaten en merken dat er zaken aangepakt worden. Dat blijkt o.a. uit reacties op artikelen op ons intranet.

Als er hobbels zijn binnen projecten, wordt er sneller dan voorheen gebruikelijk was een escalatieroute bewandeld. Daardoor ontstaat er meer vertrouwen bij ODBN'ers dat de organisatie in positieve zin aan het veranderen is. Naast het MJOP dragen ook projecten als de nieuwe huisvesting (waar collega's input hebben kunnen geven op de inrichtingseisen en -wensen) of de uitwerking binnen teams van verbeterpunten uit het Werkbelevingsonderzoek bij aan organisatieverbetering.

Een stand van zaken per project:

1 ICT-landschap hervormen (project Z):

Een grote stap is gezet met het uitfaseren van Promis, en het invoeren van WBU (tijdsregistratiesysteem, onderdeel van Key2Financiën) en Motion (personeelsinformatiesysteem) per 1-1-2019. De invoering van Motion is volledig volgens planning verlopen. Alle medewerkers (zowel inhuur, tijdelijk als vast) zijn ingevoerd.

De invoering van WBU kende wat meer uitdagingen. De koppeling met het zaakstelsel S4O verliep niet volgens verwachting. Dit is inmiddels opgelost: de koppeling functioneert nu.

De communicatie naar de organisatie heeft continu doorgelopen, met nieuwsberichten, handleidingen, filmpjes, FAQ, en trainingen op maat voor medewerkers, inhuur en management. De volgende stap is het facturatieproces en rapportages goed inrichten.

2 Informatiebeleidsplan:

Op 14 januari is de gunningsfase van de aanbesteding "outsourcing ICT" gestart. Deze zal eind april gegund worden. Dit betekent dat de implementatie van een compleet nieuwe ICT-omgeving klaar is op 1 september 2019. De laatste 5 leveranciers die meedoen met de aanbesteding hebben al aangegeven dat vanwege de drukte bij hen september waarschijnlijk niet haalbaar is, maar dat het waarschijnlijk oktober of november wordt. Bij de keuze voor leverancier gaat dit feit geen rol spelen. Onze ICT-omgeving is dan sneller, moderner, gebruiksvriendelijker, meer gestructureerd en meer mogelijkheden tot digitale samenwerking. Ook voldoet het aan de AVG en de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid). De werving van de twee eigen helpdeskmedewerkers is gestart. Het doel is om deze per 1 juni in dienst te hebben.

3 Centraal Planningsbureau:

Het Centraal Planningsbureau begroot de opdrachten en regelt de allocatie van de werkzaamheden voor toezicht en handhaving in het primaire proces op basis van de werkprogramma's van de deelnemers. De producten die eind 2018 niet zijn opgeleverd vanwege de aandacht die naar de werkprogramma's en bedrijvenlijsten ging, worden eind april 2019 opgeleverd. Doordat alle werkprogramma's voor de deadline van 1 december binnen waren, zijn de toezichthouders direct na 1 januari gestart met de uitvoering hiervan.

Voor staande werkzaamheden en de te ontwikkelen producten in 2019 wordt een nieuwe planning gemaakt. Hier wordt op dit moment aan gewerkt, met diverse betrokkenen uit de organisatie die input leveren over o.a. wat prioriteit moet krijgen.

Het CPB is een goed voorbeeld van de onderlinge afhankelijkheid van de projecten: de formatie van het CPB wordt met het functiegebouw vastgesteld. De diverse processen hebben een directe relatie met het zaakstelsel en het tijdschrijfsysteem. Doordat de projectleiders op een integrale manier naar de bedrijfsprocessen kijken, worden van sommige projectonderdelen andere (integralere) resultaten verwacht dan voorheen beschreven en uitgedacht.

4 Werving en selectie:

Voor dit project zijn vele randvoorwaarden en strategische haakjes eind 2018 afgerond. Er is veel aandacht gegaan naar de samenwerking met de andere omgevingsdiensten, vanwege het wisselende beeld dat er bestond bij directeuren en ambtenaren over deze samenwerking en de urgentie van het probleem.

De arbeidsmarktcommunicatie is in een strategisch plan beschreven samen met de andere omgevingsdiensten. In de operationalisering van de arbeidsmarktcommunicatie is er een herkenbare 'smoel' gemaakt: herkenbaar als Brabantse omgevingsdienst, zonder verlies van eigen identiteit. Omdat nu óók bij de andere omgevingsdiensten het tekort aan personele capaciteit urgent wordt, wordt er gezamenlijk een opleiding gestart voor vergunningverleners. De kaders voor een gezamenlijke leerwerktraject voor vergunningverleners zijn door de 3 directeuren van de Brabantse omgevingsdiensten vastgesteld. Een deelprojectleider, betaald door alle 3 de diensten, is van start onder leiding van de projectleider werving & selectie van de ODBN.

Ook een goed introductieprogramma (oftewel 'onboarding') wordt geïmplementeerd.

De opdracht met het Praktijkatelier van studenten van Fontys Hogeschool is afgerond, en dat heeft een scherper beeld opgeleverd waarmee we ons als werkgever kunnen profileren. De combinatie van het zelf kunnen plannen van de werkweek, de veelzijdigheid van het werk, de maatschappelijke relevantie van ons werk, en de affiniteit met groen/milieu zijn de aspecten die in onze arbeidsmarktcommunicatie meer naar voren moeten komen.

De gesprekken met netwerken en netwerkorganisaties, b.v. Agrifood Capital, heeft resultaat in nieuwe directe communicatielijnen met bijvoorbeeld 'stoppers'(agrariërs die met hun bedrijf stoppen).

De eerste Job Alert nieuwsbrief is verstuurd, aan geïnteresseerden die zichzelf hadden aangemeld hiervoor, met diverse vacatures en achtergrondinformatie over werken bij de ODBN. En er zijn bedrijfs filmpjes gemaakt, met eigen collega's. De links hiervoor zijn:

<https://www.youtube.com/watch?v=kQqwh4a-4tY> (medewerker handhaving)

<https://www.youtube.com/watch?v=JyPRnTftDn8> (agrarische toezichthouder)

<https://www.youtube.com/watch?v=diSTWO7qEzc> (agrarisch toezichthouder in opleiding)

<https://www.youtube.com/watch?v=WJjnPtEqkmg> (vergunningverlener gebiedsbescherming)

<https://www.youtube.com/watch?v=QUzW3kf-bog> (toezichthouder beschermde flora en fauna)

In 2018 zijn er in totaal 45 nieuwe medewerkers aangenomen, en er zijn er 30 vertrokken. Er wordt een analyse uitgevoerd wat de redenen van vertrek zijn, om daar eventueel het HRM-beleid op aan te passen.

5 *Inrichtingenbestand:*

Een up-to-date Inrichtingenbestand voorziet de ODBN van basisinformatie voor de planning, allocatie en kostenramingen van de uitvoering van het primaire proces. Voor Meierijstad is actualisatie van het inrichtingenbestand nagenoeg afgerond. Opdrachten zijn binnen van Boekel, Landerd, Bernheze, Boxtel en Sint-Michielsgestel. Met de gemeente 's-Hertogenbosch is afgesproken dat er eerst een proef wordt uitgevoerd op één van de industrieterreinen. In maart wordt hier gestart met grootschalige gevelverificaties. Naar verwachting is dit voor de zomervakantie afgerond. Boxmeer en Haaren hebben het budget nog niet begroot. CGM, Sint Anthonis, Boxmeer en Vught hebben nog geen opdracht gegeven, om diverse redenen. Bij de laatstgenoemde 5 gemeenten wordt nu opgeschaald naar accountmanagers, directie en eventueel naar bestuur. Voor de totale planning van dit project heeft dit geen negatieve gevolgen.

De opdracht voor de grootschalige gevelverificatie van de resterende gemeenten is na een aanbesteding gegund aan het bedrijf Globescope.

6 *Organisatieontwikkeling & Managementontwikkeling:*

Ons functiehuis is aan renovatie toe. Het doel is om te komen tot een functiehuis waarmee de organisatiedoelstellingen van de omgevingsdienst kunnen worden ingevuld en waargemaakt. Dit project is nodig om invulling te geven aan goed werkgeverschap, om de (ontwikkeling van de) dienstverlening én de autoriteitsfunctie van de ODBN waar te kunnen maken, maar ook om onlogische scheef- of wildgroei in functies uit het verleden te corrigeren. Het doel is om te komen tot een passende formatie(verdeling) en/of functieniveau in de teams en in de organisatie.

Er is een concept akkoord met het GO over het Sociaal Beleidskader bereikt in december 2018. Dit is voor het werknemersdeel voorgelegd aan de achterban als ledenraadpleging en in januari zou er een 2^e ledenraadpleging plaatsgevonden. Vanwege de drukke agenda hebben de bonden dit verschoven naar april 2019. Dit geeft echter geen vertraging van het proces.

Met betrekking tot de gewijzigde hoofdstructuur heeft al een eerste overleg plaatsgevonden met de Ondernemingsraad. Dit heeft niet geleid tot grote wijzigingen en dit is nu de basis voor de fijnstructuur (formatieplan tot detailniveau). De uitwerking naar detailniveau gebeurt samen met het lijnmanagement.

Daarnaast wordt de toets op de logische functieopbouw van het functiegebouw afgerond eind maart 2019, en de toelichting aan de OR in april. Op onderdelen is besluitvorming van het GO vereist (conversietabel).

Voor de nieuwe functies die bij de organisatie-aanpassing komen, zal de adviesaanvraag aan de OR in april plaatsvinden, en de functie-inschaling direct daarna.

De planning is er op gericht om voor de zomer het op orde brengen van het functiegebouw af te ronden, inclusief de schriftelijke afhandeling richting alle medewerkers.

7 *Begroting 2019 en begrotingswijziging 2018:*

Dit project is afgerond. De begroting 2019 en begrotingswijziging 2018 is in het AB van 19 december 2018 goedgekeurd.

8 *Aanpassen gemeenschappelijke regeling ODBN*

De colleges van 's-Hertogenbosch, Boxtel, Sint Michielsgestel, Sint Anthonis, Mill en Sint Hubert, Cuijk, Grave en Bernheze hebben ingestemd met de aangepaste gemeenschappelijke regeling (GR). De gemeente Landerd en de provincie Brabant hebben instemming verleend, maar de ODBN is nog in afwachting van het officiële bericht.

In Oss wordt het naar verwachting behandeld in de raad op 11 april, in Meierijstad op 28 maart.

Over Haaren is bekend dat een ambtenaar ermee aan de slag gaat. In Boxmeer heeft een gesprek over de regeling eerbiediging RMB-taken plaatsgevonden. Er is een brief gestuurd na dit gesprek met een voorstel hoe hiermee om te gaan.

In Uden loopt een onderzoek naar restrisico naar de voormalige stortplaats. In Boekel waren de collectieve taken een heikel punt; er is een verklarende memo aangeboden om de besluitvorming te ondersteunen. In de gemeente Vught heeft de gemeenteraad niet ingestemd. Een bestuurlijk gesprek heeft hier plaatsgevonden.

De Algemene Leveringsvoorwaarden (die als gevolg van de nieuwe GR ook aangepast dienen te worden) worden voorgelegd aan het AB zodra de nieuwe GR door alle deelnemers is vastgesteld.

9 Doorontwikkeling Planning & Controlcyclus:

De hele Planning & Controlcyclus voor 2019 is in beeld, inclusief de momenten voor alle voorbereidende overleggen. De Kadernota 2020 heeft een nieuwe opzet gekregen. De planning van de Kadernota 2020 is op verzoek van enkele gemeenten bijgesteld en loopt daarmee nagenoeg synchroon met regionale planning.

De begroting 2020 is in voorbereiding. Door het laat vaststellen van begrotingen 2018 en 2019 is de planning voor het aanleveren van de jaarstukken 2018 en de begroting 2020 een aandachtspunt. Er is een kleine stap gezet in vernieuwing op de inhoud van de jaarstukken: niet de teammanagers maar verantwoordelijk projectleiders leveren input hiervoor. Winst is ook geboekt bij het besef en de verantwoordelijkheid rondom het op tijd indienen en goedkeuren van urenstaten, waardoor het facturatieproces naar deelnemers soepeler verloopt.

10 Uniformeren werkafspraken:

Dit project start medio 2019. ODBN is op zoek naar een geschikte projectleider voor dit project. Er zijn kandidaten in beeld geweest, die om diverse redenen zijn afgevallen.