

<b><u>Onderwerp:</u></b>	<b>Voortgang organisatie-ontwikkeltraject Diemen '22</b>
Datum:	oktober 2021
Portefeuillehouder:	Erik Boog
Team:	Bestuurs- en directieadvies
Steller:	W. Dorr +31 203144708 Willemijn.Dorr@diemen.nl

## **Wat is de voorgeschiedenis en de concrete aanleiding van de informatie?**

De ambtelijke organisatie is in juni 2020 gestart met de uitvoering van een organisatie-ontwikkeltraject genaamd Diemen '22. Het motto van Diemen '22 is 'Koesteren wat ons bindt en veranderen wat nodig is'. Het doel is om de organisatie klaar te maken voor de toekomst. Diemen '22 schept de juiste voorwaarden.

Het organisatie-ontwikkeltraject is verdeeld in drie fases:

***Fase 1: Wat inspireert ons?***

***Fase 2: Wij proberen, leren en innoveren***

***Fase 3: Dit is Diemen in 2022***

Op 2 maart 2021 is de raad geïnformeerd over de thema's die spelen binnen Diemen '22 tijdens een themabijeenkomst.

Fase 1 is nu afgerond. Daarom brengen we u graag op de hoogte van de resultaten van fase 1 en de ontwikkelingen die in fase 2 de boventoon zullen voeren binnen de organisatie.

## **Ligt aan de informatie een collegebesluit ten grondslag?**

Ja

## **Samenvatting**

### Organisatiestructuur doorgevoerd

Met Diemen '22 is de structuur van de ambtelijke organisatie aangepast. Daarbij werkt de organisatie nu met een directieteam van vier directieleden. Daarnaast is de nieuwe functie van teamleider geïntroduceerd. In april werden de meeste teamleiders benoemd. Vanaf oktober 2021 hebben alle teams een teamleider. Het traject is in goede harmonie afgerond en wordt gezien als een mijlpaal voor de organisatie.

In bijlage 1 staan de contactgegevens van de belangrijkste contacten vanuit de ambtelijke organisatie. Dit is een update van de laatste versie die is verstuurd voor het zomerreces.

### Nieuwe organisatie visie en kernwaarden

De ambtelijke organisatie heeft voor het laatst tijdens het organisatie ontwikkeltraject 'Koers op kwaliteit' in 2009 kernwaarden opgesteld om de organisatie verder te professionaliseren. Deze kernwaarden zijn de afgelopen jaren op de achtergrond geraakt en waren aan vernieuwing toe. Vanuit vastgestelde visies door de raad is gekeken naar het handelen van medewerkers en de verdere professionalisering hiervan. Daarom is er een traject gestart om tot deze nieuwe visie en kernwaarden te komen.

De visie heeft als slogan 'Het beste voor Diemen. Op onze eigen manier.' Dit doet de organisatie voor én met Diemen, door te denken én te doen, voor nu én straks. De kernwaarden die hierbij zijn opgesteld zijn:

- *Bewust doen*
- *Met lef*
- *Leergierig*

- *Verbindend*
- *Open houding*

In bijlage 2 zijn de visie en kernwaarden toegevoegd. De organisatie is met deze nieuwe kernwaarden klaar om verder te professionaliseren. De visie en kernwaarden komen terug in de teamplannen, evaluatiegesprekken met medewerkers, sollicitatiegesprekken en de introductiedag.

#### Klachtenregeling

De teamleiders zijn in de nieuwe organisatiestructuur aangesteld als klachtbehandelaars. Zij hebben hier een workshop voor ontvangen zodat klachten nu op een gedegen wijze via de teamleiders en klachtencoördinator worden behandeld.

#### Teamplannen nieuwe stijl

In 2021 hebben alle teams een teamplan opgesteld. Het teamplan moet het gesprek binnen het team, binnen de organisatie en met directie en bestuur ondersteunen om zo richting te geven aan de werkzaamheden binnen het team. Dit teamplan geeft inzicht in de werkzaamheden, doelen, resultaten en prioriteiten. Het wordt ingezet als sturingselement en is een middel om gedurende het jaar te monitoren, bij te sturen en evalueren. Het teamplan moet uiteindelijk leiden tot grip op de werkzaamheden in relatie tot de capaciteit en betere prioritering voor de organisatie en het bestuur. Het jaar 2021 was een oefenjaar. Er is een uitvoerige evaluatie gehouden waaruit successen en verbeterpunten van het gebruik van het teamplan zijn gedistilleerd. Deze worden verwerkt in de teamplannen van 2022.

#### Inzet op bestuurlijke sensitiviteit vanuit de ambtelijke organisatie

Binnen Diemen '22 is geconstateerd dat in het samenspel tussen bestuur en organisatie winst te behalen valt op drie onderwerpen:

1. **Politiek-bestuurlijke sensitiviteit en kennis van het krachtenveld.**  
Dit kan helpen in dagelijks handelen en advisering richting bestuur;
2. **Vaardigheden.**  
Zo hebben we ook de tools om effectief te adviseren;
3. **Instructies en afspraken.**  
Zo zorgen we voor verheldering en houvast.

In fase 1 is een plan opgesteld om bovenstaande onderwerpen onder de aandacht te brengen bij (met name) beleidsmedewerkers. In de komende fase zal dit plan worden uitgevoerd met onder andere onderstaande acties:

- Invoeren van portefeuillehouders overleggen (start oktober 2021)
- Bijwonen en bespreken van een raadsvergadering
- Format en met name een instructie ontwikkelen voor het opstellen van voorstellen voor college en raad.
- Introductie cursus bestuurlijke besluitvorming

#### Inspiratiesessies

Fase 1 stond in het teken van inspireren en leren. Daarom zijn er inspiratiesessies georganiseerd over onderwerpen die medewerkers inspireren. Deze sessies vonden online plaats.

Zo is er een sessie georganiseerd over actieve taal en hoe we als organisatie actievere mails kunnen schrijven waarbij de ontvanger direct weet wat er wordt verwacht. En is de organisatie samen met Katja Staartjes op expeditie gegaan en hebben we geleerd hoe we de hoogste toppen kunnen bereiken.

#### Vooruitkijkend naar fase 2

Fase 2 wordt ingeluid met een week waarin doormiddel van verschillende activiteiten de organisatie wordt meegenomen in nieuwe thema's. Deze week heeft plaatsgevonden van 27 september tot en met 1 oktober. Met de teams is onder andere het Diemer DNA-spel gespeeld. Dit spel is ontwikkeld om de kernwaarden van de organisatie op speelse wijze te introduceren bij alle medewerkers.

Een van de belangrijke thema's/competenties in fase 2 is omgevingssensitiviteit. Door de coronacrisis zijn veel medewerkers het afgelopen anderhalf jaar weinig in Diemen geweest. De organisatie wil weer in contact komen met inwoners en ondernemers. En informatie en vragen van buiten naar binnen halen. Daarom zijn medewerkers van de gemeente Diemen op vrijdag 1 oktober op een

laagdrempelige manier met inwoners in gesprek gegaan. Dit hebben ze gedaan op drie locaties in Diemen. Het is de wens om vaker op een laagdrempelige manier in gesprek te gaan met inwoners en ondernemers van Diemen.

#### Programmatisch werken

Binnen de organisatie is gestart met programmatisch werken om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkelingen binnen de samenleving. In fase 2 worden de eerste programma's gestart zoals het programma 'Grip op het sociaal domein', het programma 'Communicatie, participatie en dienstverlening' en het programma Duurzaamheid. Binnen deze programma's wordt nauwgezet gemonitord en geëvalueerd wat voor effect programmatisch werken heeft op de organisatie en met name op de resultaten die worden behaald voor Diemen.

#### Talentprogramma voor iedereen

In de tweede fase van Diemen '22 willen we als organisatie meer van elkaar leren. Daarnaast willen we vanuit onze kernwaarden een leergierige organisatie zijn. Daarom gaat de organisatie meer werken met intervisiegroepen en wordt er coaching geboden aan collega's die hier behoefte aan hebben.

#### Huisvestingsvisie gemeentehuis

De huidige huisvesting en inrichting zijn verouderd en sluiten niet meer aan bij de behoeften van de nieuwe organisatie. Het gaat om de interne bedrijfsvoering met als doel de werkomgeving te laten aansluiten op de manier van werken die past bij de nieuwe organisatiestructuur en werkwijze van Diemen '22. Met onderstaande informatie wordt de toezegging die tijdens de raadsvergadering op 9 september is gedaan rondom de huisvestingsvisie afgehandeld.

Belangrijke aspecten die opgenomen worden in de nieuwe huisvestingsvisie zijn:

- Duurzaamheid. Er is een duurzaamheidsagenda opgesteld en een maatschappelijk verantwoord inkoopbeleid. Circulariteit zal zoveel mogelijk worden bevorderd.
- De nieuwe huisvesting is inclusief. Dit betekent dat er aandacht moet zijn voor de toegankelijkheid van het gebouw voor mindervaliden. Daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht om een genderneutraal toilet te realiseren.
- In de nieuwe huisvesting wordt rekening gehouden dat er met gevoelige en vertrouwelijk informatie wordt gewerkt. Het gemeentehuis heeft bijvoorbeeld openbare en beveiligde gedeeltes die niet toegankelijk zijn voor publiek.
- In de nieuwe werkomgeving ligt de focus op het stimuleren van ontmoeten en interdisciplinair samenwerken, zowel fysiek als digitaal.
- In de nieuwe huisvesting wordt rekening gehouden met een verwachte groei van het personeelsbestand van plusminus 5% per jaar.
- Duo+ heeft de wens om met de nieuwe huisvesting meer te integreren in de huisvesting van Diemen, bijvoorbeeld door aanlandplekken te creëren voor Duo+ medewerkers binnen de huisvesting van Diemen.
- Hybride werken. Uitgangspunt is dat medewerkers geregeld op het gemeentehuis aanwezig zijn. Dit om de sociale cohesie en de korte lijnen te bevorderen en zichtbaar te zijn voor inwoners. De medewerkers kunnen ook hybride werken en de werkzaamheden uitvoeren op de plek die daarbij het beste past. Vanuit de basis is een medewerker minimaal 60% van zijn tijd op het gemeentehuis aanwezig en maximaal 40% thuis aan het werk.

De verwachting is om de visie in Q4-2021 af te ronden waarna een nieuw huisvestingsconcept wordt ontwikkelt en aansluitend een inrichtings- en verbouwplan. De verbouwplannen en conceptontwerpen worden in een vroegtijdig stadium aan de raad besproken. Zoals de planning er nu uitziet zal dat aan het eind van Q2-2022 plaatsvinden.

#### **Ter inzage in iBabs**

Nee

- EINDE -