

Interne memo

Datum 14 januari 2020

aan	Managementteam
cc	
Van	Najima Feddahi
Betreft	Headlines stand van zaken organisatieontwikkeling januari 2020
Prioriteit	

Deze memo geeft inzicht in de vorderingen rondom de organisatieontwikkeling. De inhoud van deze samenvatting is gebaseerd op de aangeleverde voortgangsrapportages (VGR's). De VRG's geven de vorderingen weer op de onderwerpen zoals benoemd in het etappe 2 "Samen klimmen we verder" (implementatieplan organisatieontwikkeling).

De voortgangsrapportages zijn onderverdeeld in de volgende categorieën:

1. De projecten;
2. De teamdoelstellingen;
3. De werkprogramma's.

1. Samenvatting projecten

De prioritaire projecten zijn:

1. Dossiers op orde;
2. Just Join, tijdig en goed antwoorden;
3. Verbeteren uitvoering VTH-taken.

Zoals bekend zijn 2019 en 2020 de jaren van de implementatie. Het boeken van resultaten op de voorgenoemde prioritaire projecten heeft voor het MT in 2019 en 2020 de hoogste prioriteit. Voor "dossiers op orde" is samen met "Just Join/goed en tijdig antwoorden" een nieuwe fase ingegaan. Vanaf het eind 2019 wordt in samenhang gekeken naar beide projecten. Hiervoor wordt eind januari 2020 een nieuw plan van aanpak gepresenteerd. Eind 2020 is decharge verleend aan fase 1 van het project "Just Join/goed en tijdig antwoorden".

Het project 'dossiers op orde' heeft ervoor gezorgd dat de papieren documenten op de afdelingen opgeruimd zijn en dat de analoge dossiers, voor zover als mogelijk, zijn gecompleteerd. Nu treedt er een verschuiving op in het project, namelijk van analoge dossiers naar digitale dossiervorming. Medewerkers worden geïnstrueerd via een protocol, dat hun behulpzaam is bij een adequate digitale dossiervorming.

Zoals hiervoor aangegeven wordt eind januari 2020 aan het MT en de bestuurlijke opdrachtgever een nieuw plan van aanpak gepresenteerd voor het vervolg van de eerder genoemde twee projecten.

Interne memo

Verbeteren uitvoering VTH-taken:

Dit project is onlangs overgedragen aan de lijn. Over het totale project wordt een separate eindrapportage opgesteld. Deze zal binnenkort via de route van MT, College en Raad gedeeld worden.

Het project “Zo werken wij” vervangt de projecten “Servicenormen” en “Managementinformatie” in relatie tot het verbeteren van onze dienstverlening. Het project gaat in op de harde kant van de manier van werken inzake onze dienstverlening, te weten:

1. Terugbelnotities;
2. Registratiebevestigingen;
3. Behandeltermijn van registraties in JOIN.

De managementinformatie die ontwikkeld is voor de hierboven genoemde drie items, wordt actief gemonitord door het MT. Hierop wordt ook actief gestuurd. Ook wordt de informatie actief gedeeld met medewerkers om de bewustwording te vergroten.

Zoals bekend, is medio 2017 door een extern bureau onderzoek gedaan naar de kwaliteit van de dienstverlening van onze organisatie. In het najaar 2019 is dit onderzoek conform afspraak (na 2 jaar) herhaald. Dit recente vervolgonderzoek laat een progressie zien in de kwaliteit van de dienstverlening. De resultaten van dit recente onderzoek zullen binnenkort gepresenteerd worden in het College en in de vergadering van de Commissie Bestuur & Middelen van 4 maart aanstaande.

2. Samenvatting teamdoelstellingen

Het ‘introductieprogramma nieuwe medewerkers’ verloopt op onderdelen goed: denk hierbij o.a. aan de Leudal tour, de introductiebijeenkomst en het afleggen van de eed. Geconstateerd is echter dat het totale programma versnipperd overkomt op nieuwe medewerkers. P&O zal in samenwerking met diverse andere collega’s die nu onderdelen verzorgen voor het project IDU (in-, door- & uitstroom medewerkers) nagaan in hoeverre dit vernieuwde inwerkprogramma efficiënter en effectiever georganiseerd wordt.

De ‘doorontwikkeling van het werkbedrijf Leudal’ is opgepakt binnen de afdeling Samenleving in samenwerking met Ruimte (Buitendienst). Daar waar het eerder de bedoeling was dat we een kwartiermaker zouden werven, is het initiatief ontstaan om geen nieuwe functionaris aan te stellen. De Teamleider Uitvoering en de Kwaliteitsmedewerker zijn aangewezen om in onderling overleg en in afstemming met het afdelingshoofd de taken op te pakken die eerder belegd zouden worden bij de nieuwe (externe) Kwartiermaker. Er is een projectopdracht opgesteld en deze is gefiatteerd door het MT. Onlangs zijn de WSW-medewerkers welkom geheten in de breedste zin van het woord, denk hierbij aan het opvangen, opleiden en huisvesten.

Vooruitlopend op de daadwerkelijke vorming van het Werkbedrijf wordt reeds gewerkt met

Interne memo

pilots om ervaring op te doen met de nieuwe manier van werken en eerste resultaten te boeken. En deze zijn er, het aantal uitkeringsgerechtigden daalt nog steeds.

Het teamdoel “Implementatie van het projectmatig werken” is eind december 2019 opgeleverd. Projectmatig werken is een werkvorm die goed uitgewerkt is en waar onverkort op gestuurd wordt door de leiding. Een belangrijke rol qua sturing is weggelegd voor het MT en de teamleiders. In januari 2020 vindt een evaluatie plaats die aan het MT aangeboden wordt.

Op het doel ‘Capaciteit op orde’ wordt effectief gestuurd door de leiding. Er is continu aandacht voor de benodigde capaciteit in relatie tot de projectenportefeuille. In de afgelopen periode is afscheid genomen van een deel van de inhuur en is de opvulling van een vacature nader uitgesteld i.v.m. ontwikkelingen in de projectenportefeuille.

3. Samenvatting bestuursprogramma’s

De uitwerking van het werkprogramma ‘Bestuursprogramma’ loopt conform plan. Belangrijkste gebeurtenis in het najaar 2019 was de totstandkoming van de begroting. De afgelopen weken heeft de organisatie de Programmabegroting 2020-2023 vertaald in de teamplannen voor 2020 en deze inhoudelijk afgestemd op teamniveau. Vervolgens krijgt het teamplan zijn vertaling in de individuele werkplannen (‘IWP’s’) voor het jaar 2020 van de medewerkers. Dit vergroot de sturing op resultaten en dus de resultaatgerichtheid.

De activiteiten voor het werkprogramma “in- en externe communicatie” verlopen overall goed. In de komende periode is er vooral veel aandacht voor:

- De communicatieve uitingen die gerelateerd zijn aan de nieuwe strategische visie.
- De doorontwikkeling van de vakgroep, middels onder meer het volgen van een mediatraining.
- Het faciliteren van de mediatraining voor het college (moet nog opgepakt worden).
- Het voorbereiden van de communicatiestrategie voor 2020.

Aan het werkprogramma ‘Visie gestuurd werken’ wordt allengs vorm gegeven. Denk hierbij aan de dit jaar op te stellen strategische visie ‘Mooi leven in Leudal’ en de in het komende najaar af te ronden Omgevingsvisie. Voorbeelden van beleidsmatige kaders zijn: het in de raadsvergadering van 11 februari aanstaande vast stellen Accommodatiebeleid en het in het komende voorjaar aan de gemeenteraad voor te leggen Kunst & Cultuurbeleid.

In de afgelopen periode zijn in het werkprogramma ‘Vormgeven van de verantwoording’ diverse stappen gezet. Op het vlak van beheersing vraagt met name het uitgebreider opnemen van de voortgang van de majeure projecten in de Raraps aandacht. De gemeenteraad heeft aangegeven hier ook behoefte aan te hebben. De presentaties over de majeure projecten bij de Rarap 2 2019 in het afgelopen najaar heeft aangetoond dat de organisatie hierbij de goede weg is ingeslagen.