

Concernplan 2021-2022

Verbinden met ambitie

Ordenen | Ontspannen | Ontwikkelen

Juni 2021

Inhoudsopgave

1.	Introductie	3
2.	Opbouw van aanpak	5
Richten		6
3.	Visie	7
4.	Besturingsfilosofie	8
5.	Ambities 2021-2022	10
Inrichten		11
5.	Doorontwikkeling organisatie	12
6.	Plankader	14
Verrichten		15
7.	Resultaten 2019-2020	16
8.	Gemeentelijke overheidstaken	17
9.	Concerndoelen	18
10.	Teamdoelen	22

1. Introductie

In onze ambtelijke organisatie voeren we iedere dag zo goed mogelijk de gemeentelijke overheidstaken uit en werken we aan de (focus)ambities uit het uitvoeringsprogramma van het Coalitieakkoord. Dat zullen we ook in de komende planperiode ‘gewoon’ blijven doen. Met de doorontwikkeling van de organisatie (belangrijk uitgangspunt: geen structurele uitbreiding van FTE ten opzichte van de begroting 2021-2024) erbij zal dit – zeker tijdens de voortdurende pandemie en de geplande verhuizing – een continue evenwichtsoefening tussen ambitieniveaus, werkzaamheden en beschikbare capaciteit worden. Verbinden met ambitie betekent in de komende periode vooral ook verbinden aan realisme.

Er ligt veel op ons bord en dat houdt voor ons als directie vooral in:

- hanteren van een logische aanpak: richten, inrichten en verrichten;
- duidelijke keuzes maken wat we wel en wat we niet (kunnen) doen, hier transparant over zijn en de dialoog over voeren;
- meer structuur aanbrengen in hoe we het doen;
- meer inzicht en grip verkrijgen op de voortgang (tijd, kwaliteit, geld) van datgene wat we doen.

Omwillen hiervan hebben we ervoor gekozen om als eerste stap de belangrijkste ambities en doelen – dus ongeacht de ‘bron’: denk hierbij aan Coalitieakkoord, het BMC-rapport, het Mijlpalenplan, het Transformatieplan, de Dienstverleningsnota en de Managementletter – in dit integrale concernplan op te nemen. Het zal ons in het vervolg beter in staat stellen tot de noodzakelijke overall prioriteitstelling, inzet van mensen en middelen en bewaking van de voortgang. We doen dit voor de eerste keer op deze manier als onderdeel van de doorontwikkeling van onze organisatie.

Daarnaast hebben we bewust gekozen voor een relatief korte planperiode van 2 jaar in plaats van het schetsen van vergezichten. We moeten ons in deze buitengewone periode simpelweg concentreren op de beheerste uitvoering van de werkzaamheden met betrekking tot de reguliere gemeentelijke taken, focusambities, grote lopende projecten, voorbereidingen op de volgende coalitieperiode én - tegelijkertijd - op de succesvolle doorontwikkeling van onze organisatie. Waarbij we weten dat dit laatste ons zal helpen bij het eerste.

1. Introductie (vervolg)

Met de doorontwikkeling streven we er namelijk naar om als organisatie iedere dag een beetje 'fitter' te worden. Dat doen we door onze basisconditie verder op orde te brengen ('ordenen'), door los te maken wat gespannen is ('ontspannen') en door steeds sterker en leniger te worden ('ontwikkelen'). Dus daar liggen onze prioriteiten voor de periode 2021-2022. En als straks onze ambtelijke organisatie als geheel voldoende fit is, kan onze focus verschuiven naar ambities voor de langere termijn.

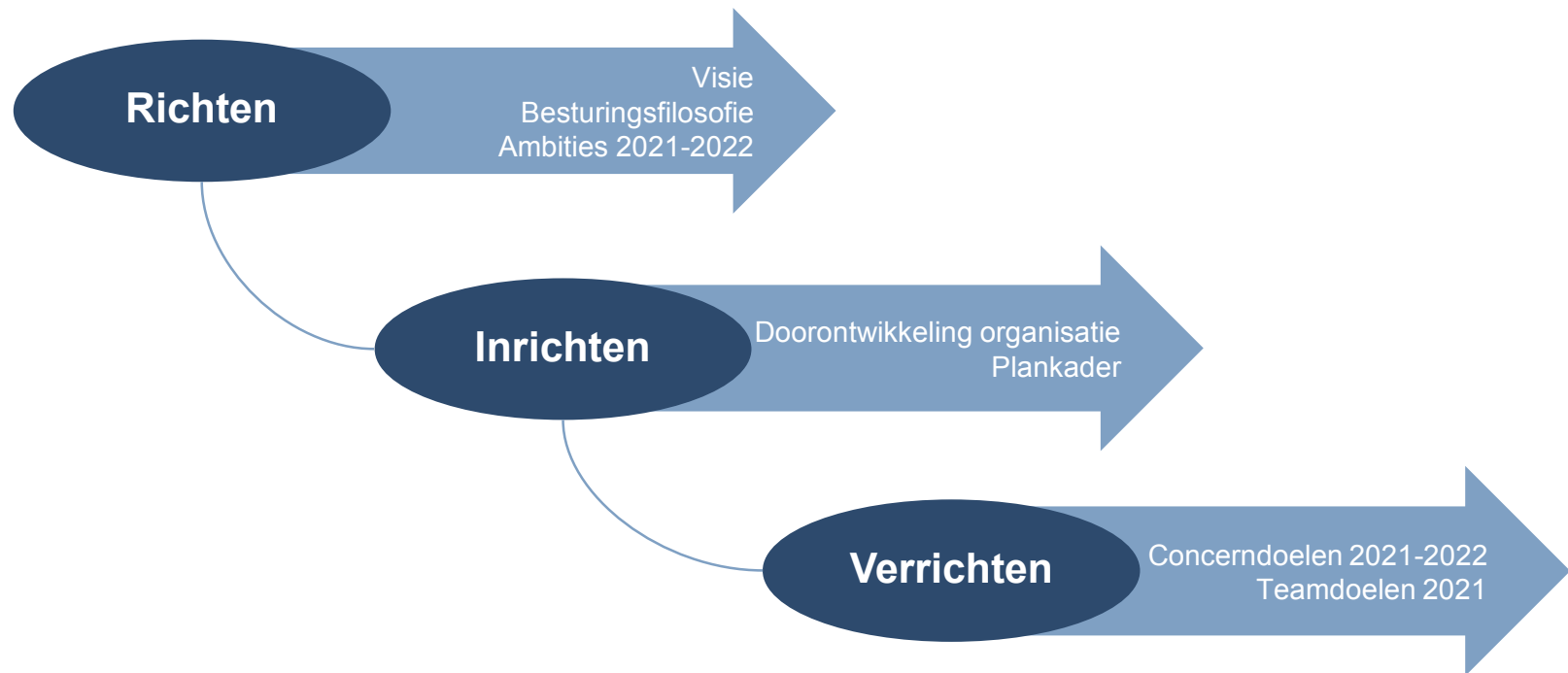
Het aanbrengen van die zogenaamde 'stip op de horizon' vinden we als directie ook belangrijk, omdat het perspectief en richting geeft aan onze medewerkers, inwoners en ondernemers.

Onderdeel van die 'stip' is de reflectie op de groei van de gemeente. Het inwonersaantal, het aantal woningen en de bedrijventerreinen zijn de afgelopen jaren gestaag gegroeid. Deze groei zet de komende jaren door. Weliswaar geleidelijk maar wel onmiskenbaar. In de loop van deze planperiode zullen we daarom verder nadenken over deze ontwikkeling, hoe en wanneer we de organisatie daar kwalitatief en kwantitatief (verder) op willen aanpassen en het soort gemeente dat we voor onze 'afnemers' willen zijn. En ook doordenken over het type werkgever dat we willen zijn en de kwaliteiten en competenties die onze werknemers nodig hebben. Tenslotte, maar niet limitatief is het nodig tijdig na te denken over en voor te sorteren op de mate van digitalisering die we willen c.q. moeten toepassen en de mate van data-gedreven werken binnen onze organisatie.

We hebben ons ingespannen om te komen tot een gedragen concernplan. Ons streven is hierbij niet 100% compleetheid geweest, maar eerder om te komen tot een 80% realistische richting voor onze organisatie voor de komende 2 jaar. Om ervoor te zorgen dat dit concernplan niet als papieren exercitie in de spreekwoordelijke lade verdwijnt, zal het steeds dienen als basis voor ons handelen. Dit doen we door er actief op te sturen en - indien nodig - bij te stellen en hier met belanghebbenden over af te stemmen.

Met vriendelijke groet,
Directie

2. Opbouw van aanpak



Richten

Visie
Besturingsfilosofie
Ambities 2021-2022

3. Visie

*Wij zijn een op samenwerking gerichte lerende en innovatieve organisatie die zich verantwoordelijk toont voor een optimaal leef- en werkklimaat van inwoners, bedrijven en organisaties en waar het bestuur op kan bouwen en de samenleving graag een beroep op doet. *)*

Onze gezamenlijke uitdaging is:

Realiseren wat we ons voornemen in de gedragen besturingsfilosofie.

*) Dit is een synthese van uitspraken in de bronnen: Coalitieakkoord, BMC, Mijlpalenplan, Transformatieplan en Dienstverleningnota.

4. Besturingsfilosofie

Doel

Doorontwikkeling van zelfsturing naar Resultaat-Verantwoordelijke Teams en sturing op basis van de principes van dienend leiderschap: **Richting | Ruimte | Resultaten | Reflectie**.

Want de huidige tijd (dynamiek, bezuinigingen en thuiswerken) vraagt om:

- Behoud van het goede en wat extra's toevoegen
- Meer kaders en meer gezamenlijke richting
- Balans tussen ambitie en realisme,
- Bescherming tegen teveel werkdruk, meer ondersteuning door teamleiders
- Meer leiding c.q. knopen doorhakken
- Versterking van integraliteit en control
- Behoud en versterking van slagvaardigheid en eigenaarschap
- Mogelijkheden om snel tijdelijke opgaveteams in te richten

Rode draad: waar gaan we aan werken

- Samenwerking met inwoners, netwerk en ketenpartners
- Sterkere invulling van integraal werken en adviseren
- Ontwikkeling eigenaarschap, regievoering en accountmanagement
- Behoeftte aan meer duidelijkheid en samenhang
- Denken-doen van binnen naar buiten en van buiten naar binnen
- Invulling geven aan vraaggericht in plaats van aanbodgericht werken
- Vormgeven van projectmatig en programmatisch werken
- Behoeftte aan meer overzicht, aandacht, control en monitoring
- Helderheid over opdrachtgever- en opdrachtnemerschap
- Betere ambtelijke – bestuurlijke samenwerking en rolinvulling
- Invulling van beheer- naar ontwikkelgemeente

4. Besturingsfilosofie

De steeds veranderende omgeving vraagt van alle medewerkers om zich aan te passen. We vragen van onze medewerkers om midden in de samenleving te staan, de gemeente te kennen en te weten wat er speelt.

Kernbegrippen voor onze medewerkers zijn:

- **Eigenaarschap** = verantwoordelijkheid nemen, niet wegkijken, aanspreken en aanspreekbaar zijn, open staan voor
- **Vertrouwen** = afspraken nakomen, betrouwbaar zijn, vertrouwen geven, processen op orde, niet negatief verrassen
- **Eigen kracht** = zelfstandig, zelfredzaam, integer, respect, oplossingsgericht

Nodig is *aandacht* voor de ontwikkeling van medewerkers en daarin investeren (op initiatief van medewerker, teamleider, HR).

We richten de organisatie zodanig in, dat de medewerkers in staat zijn om hun werk goed en passend bij de gewenste cultuur en dienstverlening uit te voeren. Waarbij de veelheid van producten, de gewenste kwaliteit en de kosten altijd in een goede verhouding staan.

5. Ambities 2021-2022



Gemeentelijke overheidstaken

Onze kernprocessen en registraties zijn altijd op orde: compliant, effectief en efficiënt. Projecten worden beheerst uitgevoerd. Wij werken conform ons nieuwe dienstverleningsconcept.

BLNP

Gezamenlijke bedrijfsvoering

Door samenwerking met andere gemeentes realiseren we aantoonbare efficiency op Financiën, JZ, ICT en HRM. De doorontwikkeling van de eigen organisatie bepaalt de mate en aard van onze bijdrage.



Nieuw gemeentehuis

Wij verhuizen naar een nieuw gemeentehuis dat de gewenste ambtelijke en bestuurlijke manier van werken ondersteunt en integrale dienstverlening aan onze inwoners en ondernemers mogelijk maakt.



COVID-19 kalibratie

Wij herijken ons beleid op de maatschappelijke effecten van COVID-19. Door inzicht in de effecten op onze inwoners en ondernemers kunnen we hen gericht ondersteunen. Hierbij houden we rekening met de impact op onze interne beheersing en financiën.



Doorontwikkeling organisatie

Onze formatie is op orde. De besturingsfilosofie is omarmd en doorgevoerd. De steunstructuur functioneert. Medewerkers zitten op de juiste plek en ontplooiën zich. We werken in toenemende mate vanuit een regierol. Opdrachtgever- en opdrachtnemerschap werkt goed. Onze managementinformatie is compleet, actueel en juist. Interne beheersing en zelfcontrolerend vermogen nemen verder toe. College en Directie werken optimaal samen.



Integrale dienstverlening (DVC)

Wij stellen de behoeftes van inwoner en ondernemer centraal in ons nieuwe dienstverleningsconcept. Inwoner en ondernemer ervaren altijd samenhang in onze aanpak en oplossing.



Omgevingswet implementeren

Wij hebben de Omgevingswet per 1 januari 2022 succesvol in werking laten treden in onze gemeente.



Taskforce bezuiniging

Wij geven in het Sociaal domein in totaal €2,6 miljoen minder uit op gedefinieerde onderdelen, zonder te bezuinigen op onze sociale verantwoordelijkheid.



(Focus)ambities waarmaken

Wij realiseren de politiek-bestuurlijke ambities optimaal. Dit betekent in transparant evenwicht met onze andere ambities en gemeentelijke overheidstaken.

Inrichten

Doorontwikkeling organisatie
Plankader

6. Doorontwikkeling organisatie: doelen

‘Inrichten’ bestaat onder andere uit de doorontwikkeling van de organisatie. Dit is hét vlieg wiel voor de realisatie van concerndoelen op de geformuleerde ambities. Bij de doorontwikkeling van de organisatie behouden we het goede én ontwikkelen door wat nodig is:

- Realiseren van een volgens alle belanghebbenden functionerende steunstructuur op de kortst mogelijke termijn.
- Ontwikkelen van complete, actuele en juiste (proces) stuurinformatie tbv bedrijfsvoering die via dashboards beschikbaar zijn voor directie en teamleiders.
- Uitwerken van de regierol voor de ambtelijke organisatie in externe omgeving (inclusief de consequenties voor HR/organisatie) en waar mogelijk effectueren.
- Ervoor zorgen dat iedere functie bezet is door de juiste vrouw/man (competenties) in de afgesproken verhouding intern/extern en tijdelijk/vast.
- Afspraken maken met het College over mitigerende maatregelen naar aanleiding van een risico-analyse van de kwetsbaarheden in de huidige functieformatie
- Implementeren (inclusief opleiden van betreffende medewerkers) van een systematiek van opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, inclusief vastlegging.
- Uitvoeren van alle achterstallig HR onderhoud zodat er op dat aandachtsgebied geen belemmeringen zijn voor de doorontwikkeling van de organisatie
- Maken en implementeren van nieuwe HR-cyclus, te starten met een functionering- en beoordelingsgesprek voor iedere medewerker inclusief verslaglegging.
- Maken en afstemmen van een notitie met de uitgangspunten voor het strategisch personeelsbeleid.
- Ontwikkelen van complete, actuele en juiste (inhoudelijke) stuurinformatie tbv domeinen die via dashboards beschikbaar zijn voor directie en teamleiders.
- Realiseren van genormaliseerd P-budget.
- *Invoeren van rechtmatigheidsverantwoording door het college.*
- *Uitvoeren van jaarlijkse inventarisatie van overheidsactiviteiten die onderhevig zijn aan vennootschapsbelasting en impact op de belastingaangifte bepalen.*
- Realiseren van de norm waarbij alle (significante) processen in opzet, bestaan en werking (inclusief IT) gedurende het gehele jaar aantoonbaar goed werken en intern getoetst worden door de VIC.
- Vergroten van de meerwaarde van de VIC door ‘aan de voorkant’ nog meer expliciet aandacht te geven aan opzet en inrichting van AO/IB per significant proces. alsmede de advisering daaromtrent (systeem-procesgericht).
- Maken van een uitvoeringsplan transformatieprogramma.
- Doorontwikkelen van de domeinen naar een logisch samenhang geheel, passend bij besturingsfilosofie.
- Onderzoeken van nut en noodzaak voor de inrichting van een staffbureau.
- Doorontwikkelen van de financiële functie: verder toerusten en professionaliseren.
- Vormgeven binnen de organisatie van externe gerichtheid en externe samenwerking.
- Doorontwikkelen van de inkoop functie: verder toerusten en professionaliseren.
- Ontwikkelen van een samenhangend opleidingsbeleid (in kader van lerende organisatie).
- Verbeteren van het bestuurlijke besluitvormingsproces.
- Verbeteren van de kwaliteit van de bestuurlijke stukken.
- Realiseren van duidelijkheid in de organisatie over de mate en aard van participatie en incorporeren ervan in het dagelijks werk.

6. Doorontwikkeling organisatie: routekaart

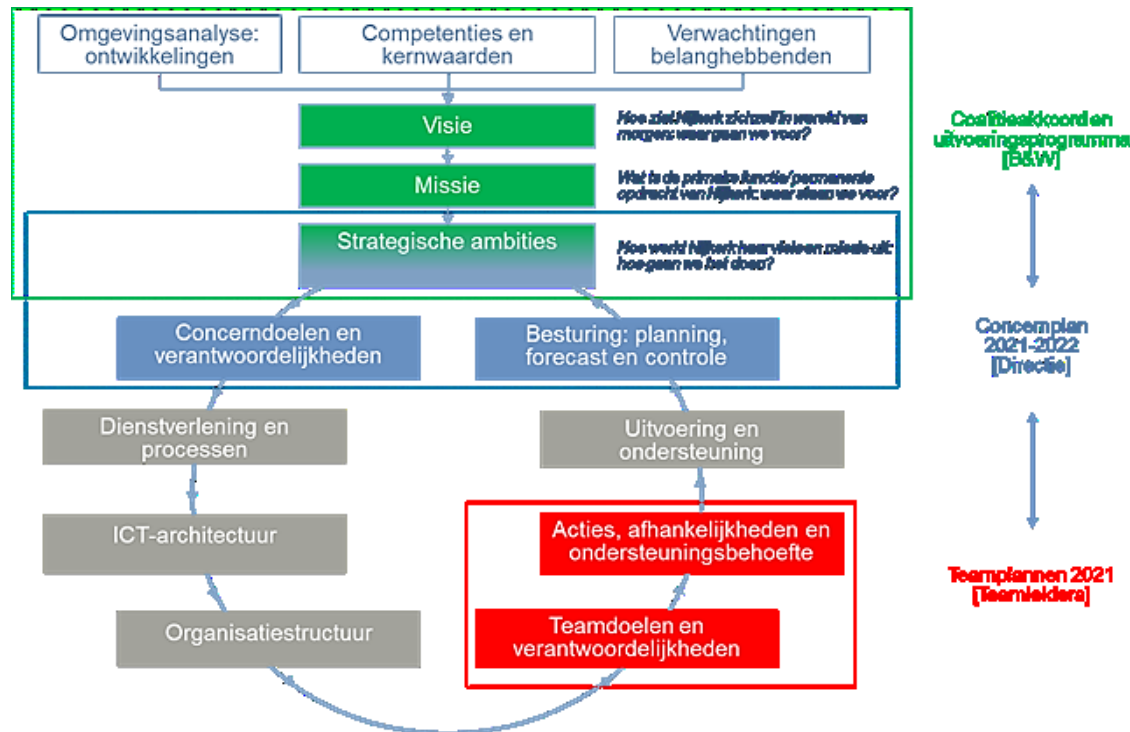
2021			
Q1	Q2	Q3	Q4
1-1: Besturingsfilosofie 1-1: Start Resultaat Verantwoordelijk teams 1-2: Dialoog met teams 1-2: Dialoog college - directie 1-2: Meeste teamleiders binnen 1-3: Concernplan 1-3: Afspraken met College inzake kwetsbaarheid functieformatie (risico-analyse)	1-4: Uitvoeringsprogramma transformatie 1-5: Functionerende steunstructuur 1-6: Op iedere functie juiste persoon	1-7: Teamplannen 1-7: Financiële functie verder toegerust en geprofessionaliseerd 1-7: Inkoop functie verder toegerust en geprofessionaliseerd 1-8: Onderzoek nut en noodzaak voor inrichting stafbureau afgerond 1-9: Duidelijkheid in organisatie over mate en aard van participatie en start incorporeren ervan in dagelijkse werk	1-10: Notitie met uitgangspunten strategisch personeelsbeleid 1-10: Externe gerichtheid en externe samenwerking binnen organisatie verder vormgegeven 1-11: Systematiek OGON geïmplementeerd 31-12: Regierol voor de ambtelijke organisatie uitgewerkt/ deel implementatie 31-12: Achterstallig HR onderhoud uitgevoerd 31-12: In control op alle (significante) processen in opzet, bestaan en werking (inclusief IT) 31-12: Meerwaarde VIC gerealiseerd 31-12: Domeinen doorontwikkeld naar logisch samenhang geheel, passend bij besturingsfilosofie

2022			
Q1	Q2	Q3	Q4
1-1: Stuurinformatie bedrijfsvoering dashboards 1-1: Stuurinformatie domeinen dashboards 1-1: Nieuwe HR-cyclus geïmplementeerd/van start 1-3: Genormaliseerd P-budget 1-3: startnotitie gereed over herziening functiehuis.	1-4: Samenhangend opleidingsbeleid geformuleerd		

7. Plankader

‘Inrichten’ doen we ook met behulp van onderstaand plankader waarin in ieder geval worden meegenomen:

- Cascade van doelen en verantwoordelijkheden tot op teamniveau
- Haalbaarheid en prioriteitstelling
- Afhankelijkheden en ondersteuningsbehoefte
- Besturing: Plan, Do, (Support), Check, Act



Verrichten

Concerndoelen 2021-2022
Teamdoelen 2021

8. Resultaten 2019-2020

Sociaal Domein	Ruimtelijk Domein	Bedrijfsvoering
• Transformatieplan Sociaal Domein • Taskforce transformatie en bezuinigingen • Iedereen met bijstand in beeld (onderdeel Participatiewet: Visie op Werk en Inkomen) • Stopdrugs Nijkerk in nauwe samenwerking met inwoners en veld (extra inzet Hoevelaken rond zomer) • Jeugdnota + jaarlijks jeugdactiviteitenplan • Taakstelling Statushouders 2020 geslaagd • Laag schoolverzuim door inzet team leerrecht • Nieuwe aanbesteding leerlingenvervoer succesvol geïmplementeerd en ingevoerd • Actief geanticipeerd op extra toestroom vanuit Corona en oplossingen georganiseerd bij Onderwijs en kinderopvang. In nauwe afstemming met ketenpartners. • Versterking interne organisatie: steunstructuur nagenoeg op orde (TL participatie, TL beleid, TL jeugd geworven en start feb 2021), kwetsbare plekken (kwaliteit, backoffice) ingevuld • Gebiedsteams extra aandacht voor corona gerelateerde problematiek/instroom van (jonge) inwoners in jeugdhulp en Wmo • Crisisteam procesregie bij veiligheid en complexe casuïstiek (ca 180 meldingen in 2020) • Doorontwikkeling integraal werken (nav innovatieteam) • Doorontwikkeling inkoop jeugdhulp Foodvalley • Accounthouderschap Wmo aanbieders ingezet • Sport: verenigingen meer in de eigen kracht gezet, beetje vertraagd door Corona • Tozo regeling 1 en 2 uitgevoerd • Verbeteren van processen en optimaliseren van documenten • Implementatie van nieuw systeem voor leerlingenvervoer en leerrecht	• Plan voor doorontwikkeling van RD opgesteld • 2 van 3 voorziene teamleiders benoemd en aan de slag • Visie beheer openbare ruimte en diverse Beheerplannen voor onderhoud van openbare ruimte opgesteld of in voorbereiding • Woonvisie en Uitvoeringsprogramma duurzaamheid opgesteld • Omgevingsvisie en Mobiliteitsvisie in voorbereiding • Voorbereiding voor implementatie Omgevingswet loopt • Groot aantal projecten op gebied van woningbouw, bedrijvigheid, centrumplannen voor verschillende kernen gerealiseerd danwel in uitvoering • Economische monitor en Ondernemersdesk ontwikkeld en geïmplementeerd • Nijkerk participeert actief in regionale trajecten zoals Strategische Agenda regio Foodvalley en Amersfoort, regiodeal FV, Verstedelijkingsstrategieën FV en A • Pand voor huisvesting van nieuwe gemeentehuis is gekocht en project om dit voor ons geschikt te maken in uitvoering.	• Steunstructuur bedacht • Functiebeschrijvingen: lopend en achterstallig onderhoud afgerond • Rollen (gedragen) afgeschaft en anders belegd • Dienstverleningsconcept • Basis voor budgethoudersregeling gelegd • Vacatures ingevuld en een betere balans tussen vaste / flexibele medewerkers gerealiseerd • Ingezet op ziekteverzuim • Thuiswerken gefaciliteerd (ICT) • Crisisorganisatie Corona opgezet • Maatregelen steeds vertaald naar praktijk, aparte corona subsidies, beleid gemaakt voor doorbetalen van zorg • Eerste stappen gezet in verbeteren van bestuurlijke besluitvormingsproces

9. Gemeentelijke overheidstaken



10. Concerndoelen 2021-2022

De concerndoelen voor de periode 2021-2022 zijn afgeleid van onze ambities. Onze keuzes zijn gebaseerd op het volgende ordeningsprincipe:

1. Tevredenheid van inwoner en/of ondernemer: uitvoering van gemeentelijke (wettelijke) overheidstaken
2. Continuïteit als gemeente
3. Tevredenheid van inwoner en/of ondernemer: realisatie van focusambities
4. Omslagpunt (point-of-no-return)¹ gepasseerd
5. Verbetering van effectiviteit
6. Verhoging van efficiëntie: minder handelingen, in 1 keer goed, uitbesteden en/of verlagen van kwaliteitsniveau
7. Toekomstbestendigheid

Dus alle doelen die betrekking hebben op de tevredenheid van inwoner en/of ondernemer inzake de uitvoering van gemeentelijke (wettelijke) overheidstaken, prioriteren we als hoogste. Daarna alle doelen die substantieel bijdragen aan de continuïteit als gemeente. Vervolgens de doelen met betrekking tot de realisatie van focusambities. Daarna de doelen waarvoor in de uitvoering reeds het omslagpunt is gepasseerd. En zo verder totdat de grens van beschikbare mensen en middelen is bereikt. *N.B. doelen in het kader van COVID-19 zijn meegenomen onder punt 1 of 2.*

De gemaakte keuzes zijn hierna per domein weergegeven. We onderscheiden concerndoelen waarvoor we de inspanning:

- zeker doen
- zoveel mogelijk doen, maar gefaseerd of getemporiseerd
- niet (meer) doen²

De doelen hebben betrekking op de periode tot en met 31 december 2022. In oktober 2021 vindt een tussentijdse evaluatie plaats die tot annulering of herijking van bestaande doelen en/of opname van nieuwe doelen kan leiden.

¹ De definitie hiervan kan per domein verschillen.

² Alleen van toepassing bij Ruimtelijk Domein.

10. Concerndoelen 2021-2022: Ruimtelijk Domein

	Zeker doen	Zoveel mogelijk doen: temporiseren / faseren	Niet (meer) doen
Ruimte	- Implementatie van Omgevingswet - Opstellen van Omgevingsvisie - Actieve inbreng bij opstelling van regionale verstedelijkingsvisies - Opstellen van Mobiliteitsvisie (voortgang hangt samen met invulling vacature) - Gebiedsontwikkeling centrum Hoevelaken 1e fase (subsidie-aanvraag) Havenkom - Afhandeling vergunning- en bestemmingsplanaanvragen - Project nieuwe gemeentehuis	- Gebiedsontwikkeling Paasbos (scope en inzet gemeente) (Woningbouw)projecten derden (inzet gemeente) 2e fase (na subsidietoekenning) Havenkom - Ontwikkelen en implementeren planologisch beleid (lokaal en regionaal), afhandeling planologische verzoeken	- Gebiedsvisie Luxool - Uitwerking verstedelijking strategie Sleutelgebied A1-corridor
Wonen	- Uitwerking van Woonvisie - Realisatie van 'eigen' woningbouwplannen (Doornsteeg, Nijkerkerveen, Middelaar)	- Woningbouwprojecten van derden zoals Euretco, meubelhal, Bronswerk e.a. (beperken tot toetsende, faciliterende rol gemeente) - Inbreng vanuit wonen in regionale trajecten - Aanjaagteam Wonen & zorg - Project St. Jozef	nvt
Economie	- Opstellen van de economische visie - Participatie in het opstellen van de Omgevingsvisie/regionale verstedelijkingsvisies - Opstellen en uitvoeren van de nota Vrijtijdseconomie - Verdere ontwikkeling van het Food Production Cluster (maar kwetsbaar i.v.m. vacature)	- Gronduitgifte/bedrijvencontacten (voortgang hangt mede samen met invulling vacature) - Project Toekomstbestendige bedrijventerreinen	- Opstellen gebiedsvisie Spookkamp (na tijd. huisvesting) - Circulaire economie
Duurzaamheid	- Invullen programmastructuur en realiseren Uitvoeringsprogramma - Opstellen Warmtevisie - Toepassen duurzaamheidsambities bij nieuwe gemeentehuis	- Monitoringssysteem duurzaamheid - Gemeentelijk vastgoed label B - Project A28 / beleidskader duurzame opwek wind	Uitvoeren Warmtevisie
Erfgoed	Afhandeling aanvragen subsidie, vergunningen e.a. lopende zaken	Opstellen Nota Cultuur en Erfgoed (relatie met Sociaal Domein), voortgang hangt samen met invulling vacature	nvt
Regio/lobby	Intermediairsrol, ondersteuning PHO's	- Lobby activiteiten - Participatie op diverse beleidsterreinen binnen m.n. regio Amersfoort	nvt
Openbare ruimte	- Opstelling/herziening van diverse beleids-, beheer- en onderhoudsplannen - Uitvoeren bouw-/woonrijpmaak- en groot onderhoudsprojecten en herinrichting openbare ruimte in centra - Onderhoud openbare ruimte en doorontwikkeling team Dagelijks Beheer gericht op verbeteren van dienstverlening en vermindering en snellere afhandeling van klachten - Verhogen efficiency / realiseren besparing op onderhoud openbare ruimte - Vorbereiding ervaringswijken aardgasvrij Rensselaer, Campenbuurt	Indien nodig faseren projecten uit PRMI	nvt

10. Concerndoelen 2021-2022: Sociaal Domein

	Zeker doen	Zoveel mogelijk doen: temporiseren / faseren
	• Programma Volwassenen en Ouderen (aan de slag met de speerpunten) • Iedereen met een (bijstand)uitkering is in beeld (conform doelstelling in Programma "perspectief op werk") • Herijking minimabeleid (start 2022) • Re-integratie verordening 1-1-2022 • Nieuwe wet inburgering 1-1-2022 • Passend Onderwijs (regionaal) • Stopdrugs Nijkerk - Samen sterk tegen verslaving - toezegging raad schrijven evaluatie • Laaggeletterdheid (regionaal) • Toeslagenaffaire (Rijksprogramma) • Resultaatgerichte inkoop en passende ondersteuning sociaal domein: Wmo, Participatie, Jeugd, Algemeen Toegankelijk integraal inkopen. Waaronder ook: Jeugd en Jongerenwerk inkoop/subsidie	• Doorvoeren van nieuwe beheervisie (recht van opstal) op sport accommodaties en tussentijds evalueren • Opstellen van beleidskaders en afsluiten van huurovereenkomsten met buitensport accommodaties • PIT (Preventie Interventie Team) • In stand houden van een actief en inspirerend netwerk en activiteiten aanbod op het gebied van kunst en cultuur via de Cultuurmakelaar loopt via bibliotheek. • Nota Cultuur en Erfgoed (i.s.m. Ruimtelijk Domein). • Inbedden crisisteam SD / procesregisseurs (IJsbrekers) in ambtelijke organisatie & intensiveren samenwerking met veiligheidsteams. • Integrale toegang: streefdatum 1-1-2022 • Capaciteitsprobleem aanjaagteam wonen • St. Jozef = nieuw (ism RO) • Communicatieplan kwetsbare ouderen = nieuw • Jeugd activiteiten plan geen nieuwe taken oppakken • Uitvoeringsprogramma volwassenen en ouderen (maar wel: programma gericht op afschalen) • Werken loont uitvoering • Uitvoering sportakkoord
Taskforce	• Verordening leerlingenvervoer • Realiseren dat leerlingenvervoer alleen nog van en naar school is (taskforce) • Verordening WMO • Verordening Jeugd • Minder verwijzingen naar zware jeugdzorg dan in 2020 • Minder kinderen in zware verblijfsvormen • Geen kind in verblijf <12 jaar • Aanpak stijging specialistische ambulante jeugdhulp en budget	
Transformatie	Start uitvoeringsprogramma transformatie • Realisatie integraal samenwerking in de uitvoering • Realisatie resultaatgerichte inkoop SD (groeimodel) • Realisatie integrale toegang (groeimodel) • Realisatie Regiesysteem ICT	
COVID	• Financieel compenseren van cultuur en erfgoedinstellingen, dorps- en buurthuizen en lokale vrijwilligersorganisaties voor jeugd bij aantoonbaar financieel verlies door COVID-19 • Covid werklozen, met een (bijstand)uitkering zitten in een traject richting betaald werk, vrijwilligerswerk of een (ondernemend) dagbesteding gericht op zelfvoorzienendheid • TONK regeling in Nijkerk opzetten en uitvoeren • Uitvoeren TOZO regelingen	

10. Concerndoelen 2021-2022: **Bedrijfsvoering**

Zeker doen	Zoveel mogelijk doen: temporiseren / faseren
• Implementeren (inclusief opleiden van betreffende medewerkers) van een systematiek van opdrachtgever- en opdrachtnemerschap (OGON), inclusief vastlegging • Achterstallig HR onderhoud uitvoeren • Een aangepaste c.q. nieuwe HR-cyclus, inclusief verslaglegging invoeren • Rechtmatigheidsverantwoording door het college invoeren • Integrale veiligheidsteam doorontwikkelen • IT-audit 2021 ten aanzien van de Visma Raet applicaties en regie-applicatie Sociaal Domein • Implementatie van de nieuwe vereisten van Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en borging binnen AO/IB • Kernprocessen en registraties op orde • Implementeren van het nieuwe dienstverleningsconcept • Verkrijgen van integraal inzicht in de COVID-19 effecten op de maatschappij op korte en langere termijn voor zover het binnen onze verantwoordelijkheid valt • Herijken van bestaande beleidsonderdelen/verordeningen n.a.v. COVID-19 consequenties en voorstellen doen voor eventuele wijzigingen • Uitvoeren van jaarlijkse inventarisatie van overheidsactiviteiten die onderhevig zijn aan vennootschapsbelasting en impact op de belastingaangifte bepalen • Verbeteren van het bestuurlijke besluitvormingsproces • Verbeteren van de kwaliteit van de bestuurlijke stukken • Ervoor zorgen dat er een helder en eenduidig beeld is over de governance binnen BLNP en tussen BLNP en Nijkerk • Uitvoeren van de regeling samenwerking zonder meer inclusief de overdracht van taken en mensen	• Analyseren van balanceffecten en effecten op verbonden partijen van Corona • Startnotitie strategisch personeelsbeleid • De VIC (Verbijzonderde Interne Controle) realiseren op alle (significante) processen in opzet, bestaan en werking (inclusief IT) • Vergroten van de meerwaarde van de VIC door 'aan de voorkant' nog meer expliciet aandacht te geven aan opzet en inrichting van AO/IB • Financiële functie: doorontwikkelen en professionaliseren • Ontwikkelen van een samenhangend opleidingsbeleid (in kader van lerende organisatie) • Intensiveren van de samenwerking tussen het interne integrale veiligheidsteam en de externe veiligheidspartners • Ondernijning: vergroten van het bewustzijn binnen de ambtelijke organisatie en de gemeenteraad • Ontwikkelen van dienstverleningsovereenkomsten per functioneel gebied tussen BLNP en gemeentes • Doorontwikkelen van de inkoop functie met oog op groei: verder toerusten en professionaliseren • Ontwikkelen van complete, actuele en juiste (proces) stuurinformatie t.b.v. bedrijfsvoering die via dashboards beschikbaar zijn voor directie en teamleiders • Ontwikkelen van complete, actuele en juiste (inhoudelijke) stuurinformatie t.b.v. domeinen die via dashboards beschikbaar zijn voor directie en teamleiders • Oplossen van deficiënties bij onze basisregistraties • Realiseren van duidelijkheid in de organisatie over de mate en aard van participatie en incorporeren ervan in het dagelijks werk van totale organisatie

11. Teamdoelen 2021

Het Concernplan wordt vertaald naar Teamplannen. De teams geven in hun Teamplan aan:

Regulier werk

- welke gemeentelijke wettelijke overheidstaken, welke gemeentelijke beleidstaken en welke overige taken het team uitvoert;
- wat hierin in 2021 beter zou moeten c.q. kunnen;
- wat zij hierin als team zelf kan doen;
- welke andere teams zij hierbij nodig hebben en waarvoor.

Substantiële bijdrage aan andere concerndoelen

Daarnaast geven de teams aan in hun teamplan aan welke concerndoelen zij een substantiële bijdrage gaan leveren in 2021. Om dit te vergemakkelijken, ontvangt ieder team van zijn domeinmanager een voorzet met de concerndoelen waarvan wordt verwacht dat het team in ieder geval een substantiële bijdrage zal leveren. Deze bijdrage vertaalt ieder team dan steeds in een teamdoel. En bij ieder teamdoel worden de belangrijkste acties, eigenaren, tijdlijnen en ondersteuning beschreven.

Zodra alle teamplannen gereed zijn, worden de teamdoelen onderling op elkaar afgestemd (horizontaal) en moeten deze uiteindelijk 'optellen' tot de concerndoelen (verticaal).