

Strategische Ondersteuning AD / GMT

De Raad

Stadhuis, Bogaardplein 15
Postbus 5305, 2280 HH Rijswijk
Telefoon 14 070
Fax (070) 326 10 10
stadhuis@rijswijk.nl
www.rijswijk.nl
iban BNG: NL15BNGH0285007424

betreft 1e voortgangsrapportage Groot Project
Organisatieontwikkeling

datum
bijlage(n)

1. Inleiding

In het kaderdebat in juli 2019 heeft de gemeenteraad het college van burgemeester en wethouders verzocht “organisatieontwikkeling” als groot project aan te merken. In het forum Samenleving van 3 december 2019 is de projectopdracht opgenomen in de lijst van ingezonden stukken.

Aanleiding daarvoor zijn

- de grote uitdagingen waar de gemeente(lijke organisatie) voor staat;
- dat de organisatie in control moet zijn;
- dat de organisatie de basis op orde moet hebben voor zowel de directe dienstverlening als voor de uitvoering van de overige taken;
- dat de organisatie moet blijven ontwikkelen (investeren in huidig personeelsbestand en de positie op de arbeidsmarkt).

Na de vaststelling van de projectopdracht zijn er twee belangrijke ontwikkelingen die enerzijds aanvullend en des te meer reden zijn voor een doorontwikkeling van de organisatie, maar anderzijds deze ontwikkeling tegen gaan door de acute aandacht die de aanpak vraagt:

- de Corona crisis, die veel vraagt van de organisatie waar het de dag-dagelijkse beheersing van de gevolgen van deze crisis betreft (denk bijvoorbeeld aan de extra druk op sociaal domein, dienstverlening en handhaving) maar ook aan het (mee)denken en (mee)werken aan een Corona-proof samenleving inclusief gemeentelijke organisatie;
- de gemeentefinanciën, zowel op de korte (terugdringen tekort op de begroting 2020) als de langere termijn (transparant begroten).

Het ‘Groot Project Organisatieontwikkeling’ bestaat uit een aantal trajecten (deelprojecten):

1. Ontwikkelagenda Bedrijfsvoering.
2. Publieke Dienstverlening.
3. Organisatieontwikkeling (continu).

In de (3) bijlagen is per deelproject een gedetailleerd overzicht gegeven van de activiteiten, uitgesplitst in (doorlopende) activiteiten uit 2019, en (lopende) activiteiten voor 2020 en verder. Daarbij is kort ingezoomd op de stand van zaken van de aanpak van deze activiteiten. We volgen in de bijlagen het stamien van de projectopdracht.

2. Kern informatie

De *Ontwikkelagenda Bedrijfsvoering* bestaat uit de volgende onderdelen.

- a. Grip op Financiën en interne processen (*grip op budgetten (personeel, producten etc.) en verbeteren interne beheersing (onder andere inkoopproces)*).
- b. Transparant begroten (*duidelijke (bestuurlijke) keuzemogelijkheden*).
- c. Toekomstbestendige financiële huishouding (*versterken P&C-cyclus*).
- d. Jaarrekeningproces accountantsproof.

Uit de bijlage blijkt dat in 2019 ruim 80% van de afgesproken acties is afgerond. In 2020 verloopt eenzelfde deel van de acties volgens de planning.

In 2019 scherpten we de Planning & Controlcyclus (P&C) aan, ook binnen de teams, en is een eerste versie van een managementdashboard geïntroduceerd. Ook realiseerden we de functies van Concerncontroller en Verbijzonderde Interne Controlefunctie.

De belangrijkste nog openstaande actie uit 2019 is het expliciteren van de bestuurlijke keuzes voor een sluitende begroting. Omdat Transparant Begroten is gericht op de kadernota / 1^e Halfjaarrapportage 2020 loopt dit traject door het eerste en tweede kwartaal van 2020. De aanschaf van een 'subsidieapplicatie' is om technische redenen niet gerealiseerd, en wordt nu verwacht in 2020.

Voor 2020 geldt dat bijna alle acties volgens planning verlopen. Dat geldt bijvoorbeeld voor het verder versterken van de P&C-cyclus, de voorbereiding op de rechtmatigheidsverantwoording door het college en de opvolging van de aanbevelingen van de accountant.

De Corona crisis is de oorzaak van het nog niet verder doorontwikkelen van de verplichtingenadministratie en een dashboard met bedrijfsvoering informatie voor managers. De ontwikkeling van een publieksvriendelijke begrotingswebsite is verzet naar 2021.

Publieke Dienstverlening bestaat uit de volgende deelsporen.

- a. Klantencontacten op orde.
- b. Innovatieve dienstverlener.
- c. Digitale overheid.

De huidige tijd en omstandigheden (Corona, toenemende druk op sociale voorzieningen, positie bedrijfsleven / middenstand, gemeentelijk financiële situatie, enz.) dwingen ons om de visie op onze (digitale) dienstverlening te herijken. Om daaruit te prioriteren.

Met de oplevering van het digitale loket MijnRijswijk is een belangrijke stap gezet in de verbetering van de digitale dienstverlening ten behoeve van onze inwoners. Het is een modern, goed beveiligde en flexibele portal, die we zelf beheren. Voorbereidingen voor de vernieuwing van de gemeentelijke website zijn net gestart. Het belang van digitale dienstverlening kan niet worden overschat in deze tijd.

In het verlengde hiervan zijn innovaties toegepast, bijvoorbeeld in het proces Meldingen openbare ruimte. We werken er naar toe om de voordelen van de geautomatiseerde verwerking van meldingen dit jaar te verbreden naar het terrein van het openbare verlichtingssysteem en afvalinzameling. Een en ander in overleg met onze partners en betrokken interne teams.

Acties om de communicatie gemeente breed *projectmatig* te verbeteren zijn door omstandigheden - die veel inzet van het team Communicatie en PDV vragen - thans niet mogelijk. Wel zien we kansen om de instrumenten (best practices) die BZK heeft ontwikkeld c.q. verzameld, bij het weer opstarten te benutten.

Organisatieontwikkeling (continu) bestaat uit een vijftal onderdelen.

- a. Goede positie op de arbeidsmarkt.
- b. Zicht op organisatieontwikkeling.
- c. Medewerkers leren en ontwikkelen continu: Leven Lang Ontwikkelen.
- d. Visie & kernwaarden.
- e. Aantrekkelijk werkgeverschap.

Met uitzondering van één actie zijn alle activiteiten uit 2019 afgerond. De activiteit die nog open staat is het concreet maken van ons profiel als werkgever in relatie tot de Organisatievisie, die inmiddels is vastgesteld door het GMT, inclusief kernwaarden. In 2019 implementeerden we Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, en pasten de regeling Generatiepact aan. Het leren en ontwikkelen van teams en medewerkers is sinds 2019 een vast onderdeel van de jaarplannen van de teams.

De activiteiten die staan gepland en zijn gestart lopen bijna allemaal volgens planning. Zo zijn we onder andere in Haaglanden verband gestart met een gezamenlijke recruitment aanpak voor moeilijk vervulbare functies. Een ander belangrijk lopend actiepunt is de verbreding van ons (succesvolle) traineeprogramma. De huidige omstandigheden maken dat 2 acties achter lopen op de planning. Dat zijn het uitvoeren van preventief medisch onderzoek bij groepen medewerkers, en het organiseren van een medewerkerstevredenheid (MTO) onderzoek. In afwachting van het MTO gaan we binnenkort wel via een gestructureerde uitdraag peilen hoe onze medewerkers omgaan met de huidige ongewone omstandigheden.

3. Gevolgen en/of vervolgtraject

Uitgangspunt is en blijft dat de kosten van de uitvoering van de diverse acties kunnen worden gedekt uit de bestaande middelen. Is dat niet het geval zullen acties opnieuw worden geprioriteerd. Dit gelet op de huidige financiële omstandigheden.

Tot dusver kan op grote delen van het 'Groot Project' de benodigde capaciteit worden ingezet. Met uitzondering van Publieke Dienstverlening, waar de Corona crisis grote invloed heeft. Die invloed is er natuurlijk ook bij de andere deelprojecten, maar betekent (nog) niet dat veel activiteiten vertraging oplopen of (gedeeltelijk) stil komen te liggen. Het is nog onduidelijk hoe zich dat ontwikkelt. Ook hier geldt dat de beschikbare capaciteit wordt ingezet waar die het hardst nodig is.

In een volgende (2^e) rapportage, die u aan het eind van dit jaar kunt verwachten, zullen we hierop terugkomen.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,
de secretaris,

de burgemeester,

P.M. Schuit

drs. M.J. Bezuijen

Bijlage(n):

- Stand van zaken per deelproject / activiteit, Corsanr. 20.045517