

Programmabegroting 2022

15-11-2021

Bedrijfsvoering

Gemeentesecretaris: T. Kemper (a.i.)

Diemen '22

De gemeente Diemen is op velerlei terrein sterk in beweging. En dan gaat het niet alleen om woningbouwproductie in wijken als Plantage De Sniep en Holland Park en de hiermee samenhangende veranderingen in de infrastructuur, maar vertaalt zich dit ook in complexe projecten rond de ontsluiting van Diemen Zuid en het realiseren van een spooronderdoorgang in Diemen Centrum. Tegelijkertijd neemt de druk op het voorzieningenniveau toe. Dit komt onder meer tot uiting in de noodzaak om extra accommodaties voor onderwijs en kinderopvang. Ook uitbreiding van sociaal culturele accommodaties (De Omval) en sportvoorzieningen (tweede Sporthal en herinrichting Sportpark) staan in de steigers of zijn in uitvoering.

De bestuurlijke ambities met betrekking tot thema's zoals sociale woningbouw, veiligheid, duurzaamheid, leefbaarheid en participatie vragen om een heldere en strategische aanpak van de organisatie. Ook de omgeving waarin al deze projecten en ambities moeten landen sterk aan het veranderen. Niet alleen door de toename van het inwonertal, maar ook door de verwachtingen die burgers, bedrijven en instellingen hebben ten aanzien van de wijze waarop over deze ontwikkelingen wordt gecommuniceerd en op wie hierbij betrokken worden. Tot slot zal (vooralsnog) in juli 2022 de nieuwe omgevingswet worden ingevoerd.

Geconstateerd kan worden dat de organisatie van oudsher gekenmerkt wordt door een sterke uitvoeringsgerichtheid. Een echte doe-organisatie. Dat is zeker een kracht van de organisatie, maar brengt ook risico's met zich mee. Een heldere visie, strategische keuzes het aanbrengen van samenhang en het stellen van prioriteiten kan beter ontwikkeld worden. Ontwikkelingen en trends in de buitenwereld dienen een prominente positie in onze werkzaamheden te krijgen. Dat vereist een helder kader, een juiste prioritering en adequate sturing. Essentieel hierbij is om het wezenskenmerk van de organisatie, betrokken en bevlogen medewerkers, te koesteren, te behouden en waar mogelijk te versterken.

Om de organisatie hierop toekomstbestendig te maken is het organisatie ontwikkeltraject Diemen '22 ontworpen. Dit is niet alleen gericht op een nieuwe structuur met directeuren en teamleiders maar vraagt ook aandacht voor strategische oriëntatie.

- Wat willen we voor gemeente zijn?
- Wat is onze visie?
- Wat zijn onze kernwaarden?

De directie bestaat inmiddels uit een algemeen directeur/gemeentesecretaris, twee concerndirecteuren (fysiek en sociaal domein) en een programmadirecteur. De concerndirecteuren sturen gezamenlijk de teams en hun teamleiders aan. De programmadirecteur stuurt medewerkers aan op programma's die organisatie-breed aandacht behoeven zoals: Grip en controle op het sociaal domein", "Duurzaamheid", "Communicatie/Participatie en Dienstverlening", "Digitalisering", "Leefbaarheid", en de "Organisatieontwikkeling". Hierdoor ontstaat er meer focus op thema's die organisatie-breed aandacht behoeven.

De teamleider stuurt de medewerkers binnen het team aan en legt hierover verantwoording af aan de directie.

In het verlengde van de wijziging in de organisatiestructuur richt het organisatie-ontwikkeltraject zich ook het komende jaar met name op de doorontwikkeling van de directie, teams en medewerkers. De belangrijkste succesfactor van de organisatie-ontwikkeling is de beschikbaarheid van voldoende goed gekwalificeerde medewerkers. Actief opleidingsbeleid is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Om de ontwikkelingen zoals die hiervoor zijn aangegeven succesvol te maken wordt ingezet op een duidelijk traject voor competentie-ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van omgevingssensitiviteit, bestuurlijke sensitiviteit, communicatie en participatie, digitale vaardigheden en diversiteit.

In 2022 wordt gewerkt volgens een nieuwe verdeling van taken, bevoegdheden en rollen. Dat betekent dat verder invulling wordt gegeven aan de verdere ontwikkeling van de vereiste kennis en competenties. Wij onderkennen dat naast reguliere opleidingswensen, specifiek in de ontwikkeling van medewerkers dient te worden geïnvesteerd. In de begroting 2020 is bij de start van Diemen '22 een budget van € 150.000 beschikbaar gesteld. Dit budget is nog niet volledig besteed.

De groei van Diemen heeft zoals bekend effecten op de omvang van de gemeentelijke organisatie. We zien de laatste jaren dat sprake is van een constante instroom van nieuwe medewerkers, die bovendien garant staan voor een (gewenste) verjonging van het personeelsbestand. Diemen blijkt, mede vanwege de ongekende dynamiek, een aantrekkelijke werkgever te zijn. Echter, gezien de huidige ontwikkelingen met betrekking tot corona en de arbeidsmarkt zal het steeds lastiger worden voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken. Des te meer een reden om te investeren in de kwaliteiten van de huidige medewerkers zodat we ook in 2022 en verder een aantrekkelijke werkgever kunnen blijven. Ook de ontwikkelingen rond het 'hybride werken' worden hierin mee genomen. De integrale huisvestingsvisie zal in 2022 leiden tot de uitrol van een vernieuwd werkplekconcept. In de begroting 2021 zijn hiervoor twee investeringsbudgetten beschikbaar gesteld voor de verbouwing en vervanging van meubilair (totaal € 1,0 miljoen).

Samenwerking Duo+

Vanuit de bedrijfsvoering worden een aantal ontwikkelingen gesignaleerd, die noodzakelijk zijn om de bedrijfsvoering op het gewenste niveau te houden c.q. te brengen. Dit betreft de volgende ontwikkelingen:

Wijziging rechtmatigheidsverantwoording

Vanaf het boekjaar 2022 wordt het college verantwoordelijk voor het afgeven van een rechtmatigheidsverklaring aan de gemeenteraad. Dit heeft gevolgen voor het financieel beleid, de inrichting van de organisatie en de financiële verantwoording. De eerste stappen ter voorbereiding hierop zijn reeds in 2020 en 2021 gezet. In 2022 zal de verdere borging in de organisatie de aandacht vragen zodat de volledige interne controle in de lijn uitgevoerd wordt.

Verbijzonderde interne Controle

Door de Verbijzonderde Interne Controle (het VIC-team) onder het programma Stafbureau te brengen wordt de onafhankelijkheid van de VIC geborgd en wordt nadrukkelijk ingezet op de professionalisering van de interne controle en de audit functie binnen Duo+. De VIC is in 2020 weer binnen de eigen formatie opgebouwd waarbij de aandacht voor kwaliteit, tijdigheid en beheersbaarheid de continue aandacht krijgt, dit blijft gehandhaafd. De VIC zal zich in 2022 alleen nog bezig houden met de verbijzonderde interne controle.