Gemeente Diemen

Jaarstukken 2020

13-07-2021

Bedrijfsvoering

Gemeentesecretaris: K. Schelling

Afdeling: Directie

Diemen '22

In 2020 is doorontwikkeling van de Diemense organisatie, "Diemen '22" genoemd, voortvarend opgepakt. Na goedkeuring van de Ondernemingsraad is een kerngroep geformeerd die wekelijks bij elkaar komt om het tempo er in te houden. Er is en wordt veel tijd en aandacht besteed aan het meenemen van de medewerkers. Zo zijn er regelmatig nieuwsbrieven en worden medewerkers geënthousiasmeerd voor het meedoen in werkgroepen.

De planning van het traject is verdeeld over drie fases. In fase één onderzoeken we wat ons inspireert. Deze fase is eind 2020 afgerond en zijn we overgegaan naar fase twee waarin we proberen, leren en innoveren. In 2022 gaan we over naar fase drie en willen we op de Diemen '22 manier werken. Uiteraard blijven we doorontwikkelen want de maatschappij om ons heen blijft veranderen.

In 2020 zijn vijf deelprojecten opgestart, te weten:
1. Waar staan we voor?
In dit project gaan we de visie en waarden van onze organisatie beschrijven en vastleggen. Duidelijk moet zijn wat het DNA van Diemen wordt. Daarbij ontwikkelen we acties zodat deze waarden ook bekend worden en blijven bij iedereen.

2. Kennen en gekend worden
Een belangrijk uitgangspunt is dat we bij de organisatie- en cultuurverandering die Diemen '22 met zich meebrengt koesteren wat ons bindt en veranderen wat nodig is. Onze cultuur van korte lijnen en de pragmatische aanpak willen we behouden. Door de groeiende organisatie wordt dit steeds lastiger. Dit project heeft als doel deze waarden te behouden en te zorgen dat we elkaar blijven kennen en leren van onze successen. Ook een goede introductie van nieuwe medewerkers maakt deel uit van dit project.

3. Van buiten naar binnen
We moeten beter leren te anticiperen op de ontwikkelingen buiten onze eigen organisatie. Ook kunnen we veel leren van organisaties om ons heen. Dit project gaat op zoek naar inspirerende voorbeelden die ons helpen in de doorontwikkeling. We moeten vooral niet alles zelf bedenken maar ook naar de buitenwereld kijken wat er al is en kan.

4. Go with the workflow
Dit project richt zich op de processen- en stukkenstroom. Zo zoeken we naar een efficiëntere en effectievere werkwijze voor het inrichten van de bestuurlijke besluitvormingsprocessen. Dat betekent niet alleen een kwalitatieve verbetering van de inhoud van voorstellen maar juist ook de totstandkoming van de voorstellen. Zo is er vooral ook aandacht voor de onderlinge samenwerking tussen medewerkers en bestuur.

5. Teamplan nieuwe stijl
Dit laatste project is er opgericht om de teamleiders handvatten te geven in de aansturing. Maar ook om de directie mogelijkheden te geven tot prioritering en waar nodig grote projecten (programma's) integraler op te pakken. Daarnaast kunnen de nieuwe teamleiders aangeven wat zij nodig hebben voor de doorontwikkeling van hun team (competenties en opleidingen). Belangrijke uitgangspunt is dat het teamplan een dynamisch plan wordt. Regelmatig komt het teamplan ter bespreking in werkoverleggen binnen het team maar ook met de directie zodat bijsturing mogelijk is.

Naast bovengenoemde deelprojecten is in 2020 ook personele invulling gegeven aan de nieuwe organisatie. Er zijn drie nieuwe directeuren benoemd. Twee concerndirecteuren en één programmadirecteur.

Samenwerking Duo+

Aansturen en door ontwikkelen van de organisatie
In 2020 is ingezet op de ontwikkeling van het collegiale directiemodel en de versterking van de samenwerking binnen de DUO-organisatie. Ook zijn de rollen en verantwoordelijkheden van de diverse gremia uitgewerkt en vastgelegd waarmee een goede basis gelegd is voor een duurzame en goede samenwerking.
De positie van de opdrachtgever-opdrachtnemer (OGON) is ook versterkt. Er is beter inzicht in de onderwerpen die in de OGON-overleggen aan de orde moeten komen en ook de mandaten zijn beter in beeld gebracht. In het verlengde hiervan is veel aandacht besteed aan het besluitvormingsproces. Dit proces blijft voor sommige vaak financiële onderwerpen erg lang maar er is wel meer structuur in het proces aangebracht. Daarnaast is, mede door de komst van een bestuursadviseur (vervanging) en een directiesecretaris, meer oog voor de samenwerking tussen de teamleiders en de samenwerking tussen de teamleiders en het directie managementteam.

Dienstverleningsovereenkomst
In 2020 is door middel van de dienstverleningsovereenkomsten (DVO) uitvoering gegeven aan de activiteiten voor de DUO-gemeenten. Onderstaand per team een opsomming van de belangrijkste zaken die gerealiseerd zijn in 2020

Stafbureau
- Informatieveiligheid

In 2020 is een duidelijke scheiding aangebracht tussen de "Chief Information Security Officer" (CISO) en "de Functionaris Gegevensbescherming" (FG). Hierdoor zijn ook de verantwoordelijkheden en bevoegdheden beter gedefinieerd. Tevens is dit jaar als gevolg van gewijzigde regelgeving het algemene beleid voor de informatieveiligheid geactualiseerd en zijn aan de hand van de Algemene Verordening Gegevensbescherming de daaruit voortkomende 13 hoofddoelen in beeld gebracht en verder uitgewerkt met een actieplan. Tevens is een begin gemaakt met het op grond van de regelgeving (baseline informatiebeveiliging Overheid) in de lijn beleggen van de informatieveiligheid. Er zijn binnen de teams en de afdelingen contactpersonen benoemd die dit verder moeten borgen. De afdelingen/teams worden daarbij ondersteund door de zogenaamde "Privacy Officers" die in 2021 aan het team van de informatieveiligheid toegevoegd zullen worden. Ook is dit jaar een enorme stap gezet met het opzetten en het uitwerken van het register van verwerkingen. In 2020 heeft ook nog door een externe partij een onderzoek plaatsgevonden naar aanleiding van een Phishing incident. Dat onderzoek heeft uitgewezen dat de informatieveiligheid op zich goed geborgd is maar dat er in de organisatie meer aandacht moet komen voor het