

## MEMO

<b>Onderwerp:</b>	Uitgangspunten Organisatieplan 2024–2029
<b>Opsteller:</b>	Sjoerd de Vries
<b>Datum:</b>	7 maart 2024

### 1. Inleiding

Het Algemeen Bestuur van de Omgevingsdienst Groningen (ODG) heeft tijdens de bestuurdersdag op 1 februari 2024 de interim-directeur opdracht gegeven om een organisatieplan op te stellen. Tijdens deze sessie is gediscussieerd over de onderwerpen die in het organisatieplan terecht zullen komen. De standpunten van het Algemeen Bestuur zijn in deze memo beschreven als uitgangspunten, die bij het opstellen van het organisatieplan zullen worden gehanteerd. Ook wordt ingegaan op de aanleiding en doelstellingen van het opstellen van het organisatieplan.

### 2. Gevraagde besluiten

1. De uitgangspunten van het Organisatieplan 2024–2029 vaststellen, te weten:
  - a. De huidige missie en visie blijft inhoudelijk in stand;
  - b. De ODG voldoet aan de kwaliteitscriteria;
  - c. De gewenste werkcultuur wordt beschreven en aangepast waar dat nodig is;
  - d. Het kader voor de indeling in teams blijft in stand;
  - e. De ODG is een platte organisatie;
  - f. De directie bestaat uit twee functionarissen, de algemeen directeur en de adjunct-directeur;
  - g. Het primaire proces en bedrijfsvoering zijn nauw met elkaar verbonden;
  - h. Er is sprake van een ordentelijk functiehuis op basis van HR-21;
  - i. De ODG werkt aan het vergroten van de weerbaarheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers;
  - j. Het organisatieplan geeft richting aan de ontwikkelingen die op de ODG afkomen.
2. Een extra vergadering van het Algemeen Bestuur beleggen op 25 april 2024, om het organisatieplan te bespreken en vaststellen.

### 3. Aanleiding voor het opstellen van een organisatieplan

In aanloop naar de oprichting van de ODG is in 2012 een bedrijfsplan opgesteld. Dit bedrijfsplan bevatte een beschrijving van de nieuwe organisatie, en had daarmee het karakter van een oprichtingsdocument. In het bedrijfsplan is informatie te vinden over de opbouw van de organisatie, mandatering, de manier van (samen)werken, het gebruik van het kantoor en de plaatsing van medewerkers (afkomstig van provincie en gemeenten).



Aan de hand van het bedrijfsplan is de organisatie in 2013 van start gegaan. In de jaren 2016 is een verbeterplan opgesteld, met daaraan gekoppeld een verbeterprogramma dat in 2019 is afgerond. Daarin zijn verbeteringen doorgevoerd in de afspraken over takenpakketten, mandatering, de opbouw van de organisatie en de samenwerking tussen deelnemers en dienst.

Het tienjarig bestaan van de ODG in 2023, het vertrek van de directeur en het hoofd primair proces in de zomer van dat jaar en het aantreden van een interim-directeur zorgden voor een logisch moment om te reflecteren op het functioneren van de ODG. Tijdens twee heidagen, in september 2023 en februari 2024, hebben de leden van het Algemeen Bestuur hierover met elkaar gesproken. De opdracht om het Bedrijfsplan 2012 om te vormen tot het Organisatieplan 2024–2029 is daaruit voortgekomen.

#### **4. Doelstellingen**

Het Algemeen Bestuur heeft geconcludeerd dat de ODG een stevige positie heeft verworven, en in de basis goed functioneert. Daarom wordt het niet noodzakelijk geacht om de organisatie diepgaand door te lichten of te reorganiseren. Wel is het nodig om enkele bijstellingen te doen, waar het gaat om de huidige financieringssystematiek, het verder ontwikkelen van de structuur van de organisatie en het aanscherpen van werkwijzen. Het bestuur hecht eraan om de goede dingen te behouden en te bestendigen, en verbeteringen te realiseren waar dat mogelijk is.

Het Organisatieplan 2024–2029 zal daarom enerzijds een beschrijving zijn van de huidige missie, visie, cultuur en samenwerking binnen de organisatie, en anderzijds aangeven op welke onderdelen ontwikkeling aan de orde is. De onderwerpen die het betreft, worden hieronder beschreven. De financieringssystematiek wordt in een separaat project geëvalueerd.

#### **5. Opbouw Organisatieplan 2024–2029**

Het Organisatieplan 2024–2029 zal bestaan uit de volgende onderdelen:

##### *a. Richting*

Het uitgangspunt is om de huidige missie en visie inhoudelijk te handhaven. Deze voldoen in principe nog en hoeven op inhoud niet aangepast te worden. Het voldoen aan de kwaliteitscriteria is een basisvoorwaarde voor het goed functioneren van omgevingsdiensten, en zal daarom ook in het organisatieplan komen te staan.

##### *b. Cultuur*

Het uitgangspunt is om de gewenste werkcultuur en sfeer binnen de organisatie te beschrijven en deze aan te passen waar dat nodig is. Dit onderdeel beschrijft hoe er binnen de ODG gewerkt wordt, waar het gaat om de persoonlijke ruimte en verantwoordelijkheden van alle medewerkers in functies en rollen, hun binding en verbinding met de organisatie en de onderlinge samenwerking. Ook wordt beschreven hoe de organisatie in contact staat en samenwerkt met deelnemers en andere stakeholders.



Doorontwikkeling is nodig waar het gaat over weerbaarheid van medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid (Arbo). Aanleiding hiervoor is onder andere het recent uitgevoerde Preventief medisch onderzoek.

### *c. Inrichting*

De uitgangspunten voor de structuur van de organisatie zijn:

- De huidige inrichting in inhoudelijke teams blijft in de basis bestaan, tenzij er een duidelijk gedragen reden is om deze aan te passen.
- Een basisregel is dat een team bestaat uit maximaal 30 medewerkers.
- De ODG is een platte organisatie, waarbinnen drie lagen bestaan: medewerkers, teamleiders en directie.
- De directie bestaat uit twee functionarissen, de algemeen directeur en de adjunct-directeur. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de aansturing van de organisatie als geheel.
- Primaire proces en bedrijfsvoering zijn nauw met elkaar verbonden.
- Er is sprake van een ordentelijk functiehuis op basis van HR-21.

De huidige structuur van de organisatie zal doorontwikkeld worden. Ontwikkelpunten zijn:

- Aanpassing van de topstructuur.
- Een heldere invulling van overige rollen en functies op basis van de uitgangspunten.
- Aanpassing van juridische stukken (waaronder mandaat- en volmachtregeling, organisatiereglement en directiestatuut).

### *d. Andere onderwerpen en ontwikkelpunten*

Naast bovenstaande onderwerpen, heeft het Algemeen Bestuur aangegeven om de toetsing aan de robuustheidscriteria (zoals opgesteld door het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel) en het gevraagde plan van aanpak om daaraan te voldoen, op te nemen in het organisatieplan. De criteria waar de ODG nog niet aan voldoet, worden als ontwikkelpunten in het Organisatieplan 2024–2029 beschreven.

## **6. Uitvoering en besluitvorming**

In de maanden februari, maart en april 2024 wordt gewerkt aan het opstellen van het Organisatieplan 2024–2029. Daarvoor worden verschillende sessies binnen de ODG georganiseerd, voor medewerkers en leidinggevenden. Het streven is om het Organisatieplan 2024–2029 in april voor besluitvorming voor te leggen aan het bestuur, zodat vanaf mei 2024 gestart kan worden met de werving van de adjunct-directeur en algemeen directeur. Ten behoeve van besluitvorming door het Algemeen Bestuur in april 2024 is het noodzakelijk om een extra vergadering van het Algemeen Bestuur te beleggen. Een logische datum daarvoor is donderdag 25 april 2024.



## 7. Planning

In onderstaand schema is een planning op hoofdlijnen opgenomen. Met daarin de acties die nodig zijn voor het opstellen en afstemmen van het Organisatieplan 2024–2029 en het bijbehorende besluitvormingstraject. Ook is de planning voor de daaruit voortvloeiende acties opgenomen, zoals de werving en selectie van de adjunct-directeur en algemeen directeur en de juridische stukken. Ten slotte is de benodigde communicatie opgenomen.

ORGANISATIEPLAN, WERKING&SELECTIE ADJUNCT-DIRECTEUR/DIRECTEUR EN JURIDISCHE STUKKEN										
		Feb	Maa	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
<b>ORGANISATIEPLAN</b>										
	<i>Looptijd</i>									
1	Sessie met medewerkers									
2	Heidag MT									
3	Besluitvorming uitgangspunten door DB/AB									
4	Advies OR: structuur									
5	Definitief plan ter bespreking in MT									
6	Besluitvorming organisatieplan DB/AB									
<b>PROFIELEN ADJUNCT-DIRECTEUR EN DIRECTEUR</b>										
	<i>Looptijd</i>									
1	Bespreking in MT									
2	Besluitvorming profielen DB/AB									
<b>WERVING ADJUNCT-DIRECTEUR</b>										
	<i>Looptijd</i>									
1	Selectiecommissie samenstellen									
2	Vacature open									
3	Selectiegesprekken									
4	Aanwijzing door DB									
<b>WERVING ADJUNCT-DIRECTEUR EN DIRECTEUR</b>										
	<i>Looptijd</i>									
1	Besluitvorming selectie- en adviescommissies DB/AB									
2	Besluitvorming bureauselectie DB/AB									
3	Werving									
4	Selectiegesprekken									
5	Advies OR									
6	Besluitvorming AB (schriftelijke ronde)									
7	Formeel besluit AB									
8	Start nieuwe directeur									
<b>JURIDISCHE STUKKEN</b>										
	<i>Looptijd</i>									
1	Conceptversies opstellen									
2	Juridische toets									
3	Definitieve versies opstellen									
4	Besluitvorming MT									
5	Besluitvorming DB/AB									
6	Publicatie									
<b>COMMUNICATIE AAN MEDEWERKERS EN DEELNEMERS</b>										
	<i>Looptijd</i>									
1	Bijpraten medewerkers: studio ODG									
2	Bijpraten deelnemers: VTH-platform									
3	Informeren medewerkers en deelnemers over organisatieplan									
4	Bericht selectie adjunct-directeur									
5	Bericht selectie directeur									

