

## RAADSINFORMATIEBRIEF

16R.00590



**Van** : college van burgemeester en wethouders

**Datum** : 4 oktober 2016

**Portefeuillehouder(s)** : burgemeester

**Portefeuille(s)** : organisatie

**Contactpersoon** : R. de Jongh

**Tel.nr.** : 06-20094767

**E-mailadres** : jongh.r@woerden.nl

16R.00590



### Onderwerp:

Concept organisatievisie 2020

---

### Kennisnemen van:

Raadsinformatiebrieven met stand van zaken organisatieontwikkeling en concept Organisatievisie 2020.

---

### Inleiding:

In de raadsvergadering van 23 juni 2016 is het 'amendement juni overleg' aangenomen, waarin u uitspreekt middelen voor de jaarschijven 2017 en 2018 beschikbaar te willen stellen voor de ontwikkeling van de organisatie. Op basis hiervan heeft u het college gevraagd om bij de begroting inzicht te bieden in de noodzaak, urgentie, samenhang en omvang bij de voorstellen die betrekking hebben op organisatieontwikkeling. Met deze RIB willen we in uw informatiebehoefte voorzien. Eerst staan we stil bij de huidige conditie van de organisatie en de posten in de programmabegroting die betrekking hebben op organisatieontwikkeling. Vervolgens maken we u deelgenoot van de stand van zaken rond de Organisatievisie 2020 en de Ontwikkelagenda.

De huidige conditie van onze organisatie is onvoldoende om te voorzien in de behoeften van onze belangrijkste stakeholders. Daarom zijn in de programmabegroting 2017 middelen aangevraagd om de basisconditie van de organisatie op orde te brengen. Wij zijn blij dat u op basis van het amendement uitspreekt deze middelen in de begroting voor de jaarschijven 2017 en 2018 beschikbaar te willen stellen. Dit maakt de ontwikkeling van de organisatie in deze jaren mogelijk. Dit is noodzakelijk omdat de samenleving onder andere betrouwbare en goede dienstverlening verwacht, het bestuur onder andere hoogwaardige advisering en de medewerkers perspectief op ontwikkeling. Daarom is er een concept Organisatievisie 2020 geformuleerd en zijn er voor elke van de stakeholders doelen opgesteld om de organisatie de WOW factor te geven. Op basis hiervan willen we dat onze organisatie de stakeholders positief verrast en verwondert. We willen de kracht van de samenleving benutten, bestuurders optimaal in staat stellen de samenleving te dienen en een organisatie bouwen waarin medewerkers met plezier werken. In deze RIB staat de ontwikkelrichting van de organisatie beschreven en we zijn benieuwd of u deze richting deelt. Komende maanden werken wij de Organisatievisie 2020 verder uit in een concreet uitvoeringsplan. Ook maken we een Ontwikkelagenda om inzicht te geven in de stappen die we willen zetten om de dienstverlening te verbeteren. Op basis hiervan gaan we graag met uw raad in gesprek over de resultaten die we met een 'basisconditie' kunnen realiseren. Tevens geven wij aan wat mogelijkheden zijn om een hoger ambitieniveau te realiseren ofwel sneller tot resultaten te komen. Dit vraagt een 'topconditie' van de organisatie en hiervoor zijn mogelijk aanvullende middelen nodig.



## Kernboodschap:

### Huidige conditie

De organisatie die werkt voor Woerden en Oudewater is onvoldoende in conditie. Wij hebben u hiervan deelgenoot gemaakt in de raadsinformatiebijeenkomst op 2 juni 2016. De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest voor de ontwikkeling van de organisatie. Tegelijkertijd moet ook geconstateerd worden dat niet altijd de gewenste voortgang geboekt is. Hiervoor zijn verschillende oorzaken aan te wijzen zoals een gebrek aan continuïteit in de ambtelijke top, een forse reductie van de formatie als het gevolg van taakstellingen en een aantal grote ontwikkelingen (ambtelijke fusie Oudewater en transformatie Sociaal Domein) die veel van de organisatie gevraagd hebben. In de huidige situatie is de conditie van de organisatie die werkt voor Woerden en Oudewater minder goed dan die van organisaties van gemeenten met een vergelijkbare omvang. Dit komt tot uitdrukking in de relatief lage formatie en het relatief lage loongebouw. Ook is er sprake van beperkte mobiliteit en een relatief hoge gemiddelde leeftijd. Het percentage ziekteverzuim is relatief hoog en de tevredenheid van de medewerkers relatief laag. Tot slot is er onvoldoende balans tussen de omvang van de organisatie en hetgeen er van de organisatie gevraagd wordt. Dit betekent o.a. dat de waan van de dag centraal overheerst en dat er weinig ruimte is voor (persoonlijke) ontwikkeling en reflectie. Er is ons als college veel aan gelegen om de basisconditie van de organisatie te verbeteren. Om dit te realiseren hebben we in de programmabegroting een aantal onvermijdelijke posten opgenomen.

### Posten programmabegroting

In de programmabegroting is een aantal posten opgenomen die van belang zijn om ervoor te zorgen dat de 'basisconditie' van de organisatie op orde komt.

|                                 | 2017             | 2018             | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|------------------|------------------|------|------|
| flexibele schil                 | 270.000          | 270.000          | -    | -    |
| kwaliteitsimpuls domeinen       | 450.000          | -                | -    | -    |
| projectleiders organisatievisie | 108.000          | -                | -    | -    |
| <b>totaal</b>                   | <b>€ 828.000</b> | <b>€ 270.000</b> | -    | -    |

Een belangrijk punt hierbij is het bieden van ontwikkelruimte aan teammanagers en medewerkers. Hiervoor is een structureel bedrag van 270K noodzakelijk. Met dit bedrag kunnen we zo'n 4 fte op flexibele basis jaarlijks inzetten op verschillende plekken in de organisatie. Ten eerste kunnen we hierdoor de leidinggevende positie van teammanagers versterken. Een groot aantal teammanagers is momenteel belast met inhoudelijke taken. Hierdoor is er onvoldoende ruimte om leiding te geven. Dit is van cruciaal belang, niet alleen om bijvoorbeeld aandacht te geven aan medewerkers die niet functioneren of die uitvallen door ziekte, maar ook om te sturen op resultaten uit de domeinplannen en om medewerkers te ondersteunen om Het Nieuwe Werken eigen te maken. Ten tweede vraagt de ontwikkeling van medewerkers capaciteit die niet voor andere taken ingezet kan worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de 10 deelnemers van de kopgroep FLOW (150 uur per medewerker) en aan de 8 deelnemers met leidinggevende potentie die we intern willen opleiden (100 uur per medewerker). Als lerende organisatie willen we investeren in onze mensen. Dit kan alleen als hiervoor ruimte geboden wordt. De huidige werkdruk laat dit anders niet toe. In het amendement spreekt uw raad uit om de benodigde middelen voor de jaarschijven 2017 en 2018 beschikbaar te stellen.

Een ander belangrijk punt betreft de noodzaak om een aantal domeinen in de organisatie een kwaliteitsimpuls te geven. Een goed voorbeeld hiervan is het domein openbare ruimte. Dit domein maakt een enorme ontwikkeling door omdat uw raad hiervoor middelen beschikbaar gesteld heeft, o.a. 1 mln. voor extra capaciteit in de organisatie. Niet alleen het domein openbare ruimte heeft behoefte aan een kwaliteitsimpuls. Ook in het sociaal domein (transformatie, sturing op kosten, sturing op resultaat), het domein bedrijfsvoering (integraal maken processen, ontzorgen van teammanagers, versterken van de control functie en vergroten van het strategisch vermogen) en het domein Informatievoorziening (beter benutten van basisregistraties, meer koppelingen tussen applicaties, scherper sturen op resultaat) is een kwaliteitsimpuls hard nodig. Hiervoor hebben we capaciteit en expertise van buiten nodig in de vorm van een programmamanager. Mede door ons lage loongebouw hebben we dit soort functies niet zelf in huis. Om voor de 3 domeinen voor 1 jaar een programmamanager in te schakelen is in totaal ca. 450K nodig. In het amendement spreekt uw raad uit om de benodigde middelen in 2017 beschikbaar te stellen.

Tot slot is het van belang om capaciteit in de organisatie vrij te maken om de uitvoering van de organisatievisie (in een uitvoeringsplan) en de visie op een proactieve samenwerking (in een



ontwikkelagenda) mogelijk te maken. We willen dit niet bij een extern bureau neerleggen. We willen hiervoor eigen medewerkers inzetten om de kracht van de organisatie te benutten en om ook hier ontwikkelkansen te bieden. Dit kan niet binnen de reguliere capaciteit. De 108k is eenmalig nodig om ervoor te zorgen dat de reguliere taken van de projectleider(s) door andere medewerkers overgenomen kunnen worden.

Overigens willen wij benadrukken dat bovengenoemde investeringen noodzakelijk zijn om de 'basisconditie' van de organisatie op orde te brengen. Om als organisatie in een 'topconditie' te komen en/of om de ontwikkeling van de organisatie te versnellen zijn aanvullende middelen nodig. De Organisatievisie 2020 en de Ontwikkelagenda bieden in dit kader de stip aan de horizon.

### **Organisatievisie 2020; de WOW factor!**

Inmiddels is onze Organisatievisie 2020 in concept gereed. Het document is nog niet definitief. De komende maanden gaan we hierover in gesprek met onze stakeholders. In deze RIB willen we uw raad alvast wel deelgenoot maken van de inhoud. De organisatievisie 2020 geeft een beeld van de gewenste ontwikkeling van de organisatie om onze stakeholders samenleving en bestuur optimaal te bedienen en daarbij onze medewerkers een inspirerende werkomgeving te bieden. Als we doorgaan op de huidige weg dreigt de organisatie de aansluiting met stakeholders en medewerkers te verliezen. Dit blijkt uit de casuïstiek die is behandeld, zoals het eerder genoemde hondenbeleid, en uit een SWOT-analyse waarin de sterktes (Strengths), zwaktes (Weaknesses) van de organisatie en de kansen (Opportunities) en bedreigingen (Threats) voor de organisatie uiteen worden gezet. Wij willen kort ingaan op de conclusies die hieruit getrokken kunnen worden.

### **Casuïstiek en SWOT-analyse**

De eerste conclusie is dat onze organisatie sterke punten heeft als het gaat om de productiviteit en betrokkenheid van medewerkers. In de organisatie zijn korte lijnen waardoor snel geschakeld kan worden. Verantwoordelijkheden zijn laag belegd doordat medewerkers veel zelf kunnen regelen of organiseren. Ook hebben we ervaring op gedaan met inwonersparticipatie en zijn wij innoverend op het gebied van informatiebeleid en het sociaal domein.

De tweede conclusie is dat de organisatie om zal moeten gaan met het continu hoge tempo van veranderingen die onze samenleving kent. Daardoor zijn er kansen voor de organisatie, zoals de ontwikkeling van technologie of verdere decentralisaties van beleid en wet- en regelgeving. Maar er zijn ook bedreigingen, zoals de versplintering van het lokale politieke landschap, de wantrouwende basishouding tegenover politiek en internationale instabiliteit met bijgaande vluchtelingenstromen.

De derde conclusie is dat de organisatie niet op alle fronten levert wat de inwoners verwachten. Want tegen deze achtergrond van snelle ontwikkelingen verwacht de samenleving in de gemeente een betrouwbare partner te treffen. De dienstverlening moet op orde zijn en de inwoners moeten erop kunnen vertrouwen dat eenmaal gemaakte afspraken ook worden nagekomen. De inwoner verwacht hierbij sensitieve en transparante communicatie. Dat wil zeggen dat de organisatie de inwoner met gevoel tegemoet treedt en helder is over wat zij kan bieden en verwacht. Maar inwoners verwachten ook hun stem vaker en directer te kunnen laten horen dan bij de traditionele verkiezingen en te worden gesteund bij de initiatieven die zij ondernemen om hun belangen te behartigen.

De vierde conclusie is dat de organisatie ook niet op alle fronten levert wat het bestuur vraagt. Want wij als bestuur (college én raad) verwachten, evenals de inwoners, dat dienstverlening aan en communicatie met de samenleving op orde zijn. Vanuit de zorg voor de samenleving, maar ook omdat de organisatie de ambassadeurs zijn van ons als bestuur. Dit bleek uit de ronde die de burgemeester en de gemeentesecretaris voor de vakantie langs de fracties heeft gemaakt ter voorbereiding van de raadsinformatiebijeenkomst op 2 juni. Maar het bestuur verwacht ook hoogwaardige advisering waarbij de discussie in college en raad strategisch op een hoger niveau wordt gebracht en wordt geïnspireerd. Daarbij adviseert de organisatie ook proactief over zaken die hem opvallen. Bij de uitvoering van beleid verwacht het bestuur dat zij worden ondersteund door een resultaatgerichte organisatie. Tussen raad en college, en college en organisatie moet er een transparant gesprek gevoerd kunnen worden over wat er mogelijk is met de beschikbare capaciteit. De organisatie biedt daarin ook duidelijkheid wat er wordt opgeleverd op welke termijn en houdt daarbij actief toezicht op de toezeggingen en termijnagenda.

De vijfde conclusie gaat over de conditie van de huidige organisatie. Die is momenteel niet optimaal. Hierover is al het nodige vermeld in de paragraaf 'huidige conditie'.

### **Visie, missie en strategische doelen**



De casuïstiek en analyse zijn bepalend voor onze visie en missie op de stakeholders, de doelen die wij ons stellen en op de organisatie die nodig is om aan onze doelen tegemoet te komen. Hieronder wordt per stakeholder aangegeven waar de prioriteiten liggen. De grootte van deze ambities wordt samen vastgesteld in het gesprek met alle stakeholders. Maar het uitgangspunt is dat wij onze stakeholders positief verrassen en verwonderen: dat is de WOW factor. Het gaat erom dat wij als gemeente de werkzaamheden, producten en diensten voorzien van eigenschappen die niet op voorhand verwacht, worden maar die wel zorgen voor extra tevredenheid.

In onze visie op de samenleving wordt de kracht van de samenleving optimaal benut. Hierbij stellen we onszelf drie strategische doelen:

1. De samenleving ervaart de kwaliteit van de dienstverlening als verbeterd
2. De samenleving ervaart de faciliterende rol die de organisatie vervult bij inwonerinitiatieven als verbeterd.
3. De samenleving ervaart meer mogelijkheden om invloed uit te oefenen op vraagstukken waarover bestuurlijke besluitvorming plaatsvindt.

In onze visie op het bestuur bieden wij een omgeving waarin de bestuurders optimaal in staat zijn om de samenleving te dienen. Hierbij stellen we onszelf drie strategische doelen:

1. Het bestuur ervaart dat maatschappelijke opgaven beter in beeld gebracht worden en integraler worden opgepakt.
2. Het bestuur ervaart dat de kwaliteit van de (strategische) advisering is verbeterd.
3. Het bestuur ervaart dat de resultaatgerichtheid van de organisatie is vergroot en dat er meer balans is tussen formatie en ambities.

In onze visie op de medewerkers bieden wij een fitte organisatie met ambitieuze medewerkers. Hierbij stellen we onszelf drie strategische doelen:

1. Medewerkers krijgen en nemen meer verantwoordelijkheid.
2. Medewerkers krijgen meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
3. De vitaliteit en het energieniveau van de medewerkers is verbeterd.

#### **Toekomstbeelden van de organisatie**

Bij deze visie, missie en doelen hoort een bepaalde soort organisatie. We maken hierbij onderscheid tussen structuur, cultuur, medewerkers, bestuur en bedrijfsvoering.

Als we kijken naar de structuur van de gewenste organisatie zullen de teams en domeinen waar de organisatie nu in werkt, blijven bestaan. Maar het werk zal in toenemende mate worden uitgevoerd op basis van inhoudelijke opgaven. Hierbij worden medewerkers steeds minder ingezet en aangenomen op basis van een functie, maar op basis van de competenties die zij hebben en hun capaciteit bij te dragen aan het oplossen van de opgaven. Bij het bedienen van de samenleving zijn we terughoudend met uitbesteding, omdat wij dienstverlening zo dicht mogelijk bij de inwoners willen organiseren door medewerkers die de gemeente kennen. Wel zoeken we waar het kan naar samenwerking met enkele sterke partners, zoals de regio U10, regio Utrecht-West, binnen de as Alphen-Gouda-Woerden of met Stichtse Vecht. Daarbij hebben wij een steviger strategische en lobby functie voor ogen, waarbij een aantal medewerkers op hoog niveau complexe onderwerpen richting Rijk, provincie en andere stakeholders kunnen adresseren.

Als we kijken naar de cultuur van de gewenste organisatie, dan is een proactieve houding richting samenleving van belang. Hierbij gaat het om meedenken en initiatieven stimuleren. Ook willen we een goede balans tussen verschillende soorten organisatieculturen realiseren. De organisatie kent nu vooral elementen van een 'interne' cultuur die we willen verrijken met elementen van een 'externe' cultuur. Voor onze medewerkers bieden we ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, zodat ook de opgaven die we als organisatie aan kunnen meegroeien met de medewerkers zelf. Het Management Development traject, samen met de talentontwikkeling van het 'schaduw' MD traject en de reeds genoemde kopgroep van project FLOW zijn hier al uitingen van. Bovendien stimuleren we de dwarsverbanden en netwerken in de organisatie door meer gelegenheden te bieden buiten de werkvloer contacten met elkaar te onderhouden en gezamenlijk bijvoorbeeld successen te vieren.

Als we kijken naar onze medewerkers van de gewenste organisatie beleggen we volgens Het Nieuwe Werken de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. We houden niet meer bij hoe lang iemand aanwezig is, maar of de medewerker de afgesproken resultaten haalt. De medewerkers zijn daarbij waar mogelijk flexibel, dus tijd en plaats onafhankelijk. Hierin worden zij ondersteund door de digitale middelen van Het Nieuwe Werken. We bieden jong talent een structurele plek geven in onze organisatie. Daarom bieden we ruimte aan werkervaaersplaatsen en stageplaatsen. In plaats van het hanteren van een



traditionele cyclus wordt functioneren continu onderwerp van gesprek. Feedback wordt hierbij niet alleen gegeven door de manager, maar het zelfbeeld wordt ook gecheckt tegen het beeld van collega's in een '360 graden' benadering. De blik is hierbij altijd gericht op de toekomst, waarbij een juiste plaats wordt gezocht binnen de organisatie en, waar nodig, buiten de organisatie. Hier hoort dan ook een coachende stijl van leidinggeven bij. De teammanagers zijn minder inhoudelijk betrokken bij het werk, maar richten zich op de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en sturen op het boeken van resultaten. We werken aan onze concurrentiepositie om de aantrekkelijkheid van de organisatie te vergroten o.a. door ons lage loongebouw te compenseren. Dat biedt ruimte om flexibeler om te gaan met de inschaling van functies.

Als we kijken naar de samenwerking met het bestuur in de gewenste organisatie is er meer contact tussen bestuur (college én raad) en medewerkers, zodat verwachtingen aan de voorkant beter gedeeld kunnen worden. Voor medewerkers is dit belangrijk, omdat zij bij het ondersteunen van initiatieven van inwoners ook de juiste belangen van het bestuur in het oog moeten kunnen houden. Door meer inwonergegericht te werken is het belangrijk dat de organisatie het bestuur helpt om de balans tussen individuele en collectieve belangen in het oog te houden. Het bestuur wordt met strategisch advies, goede voorstellen en een resultaatgerichte houding ondersteund. Zoals gezegd betekent dit ook dat de toezeggingen en de termijnagenda actief worden bijgehouden en er proactief wordt gecommuniceerd in het geval van afwijkingen.

Als we kijken naar de bedrijfsvoering in de gewenste organisatie zorgen we voor een goede balans tussen formatie en ambities. We hebben vooraf goed in beeld wat we kunnen, zodat er naast de reguliere taken ook ruimte is voor ontwikkeling van medewerkers en de organisatie. Daar hoort bij dat onze Planning & Controlcyclus op orde is, met een geïntegreerd proces voor alle producten die we moeten leveren. Goede rapportering maakt concernbrede sturing op resultaten mogelijk. De opgaven die we voor de samenleving oppakken, worden projectmatig aangepakt. Bij deze projecten worden de mensen met de juiste competenties op de juiste plaats gezet, zodat de projectleiders ook daadwerkelijk competent zijn en sturen op resultaat. Op basis van Het Nieuwe Werken gaan we zaakgericht werken. Dat betekent dat we met de juiste ICT ondersteuning in één oogopslag kunnen zien welke stappen er bij de afhandeling van een zaak worden gezet. Niet alleen helpt dit bij hulpvragen en overdracht binnen de organisatie. Het betekent ook dat makkelijk met inwoners over voortgang kan worden gecommuniceerd. Hierbij is de medewerker die de zaak aanneemt, ook verantwoordelijk voor de afhandeling ervan. Ook nemen we de meest belangrijke processen onder de loep waarbij toetsing plaatsvindt op klantgerichtheid en efficiency

### **Implementatie**

Om bij deze organisatie te komen, zijn er verschillende manieren van verandering. De belangrijkste en meest duurzame verandering wordt bewerkstelligd door aanpassing van de houding van de medewerkers naar meer resultaatgericht, flexibeler en transparant. Mensen kopiëren de houding en gedragingen van anderen. Dit proces gaat sneller als de nieuwe houding en het gedrag bij enkelen wordt gestimuleerd, die vervolgens als cultuurdragers het gewenste gedrag in de praktijk brengen. Een ander woord hiervoor is 'viral change'. Het doel hierbij is dat er een breed gedragen ontwikkeling van competenties, houding en gedrag tot stand komt in de organisatie. Voor de vorming van deze cultuurdragers wordt ook de persoonlijke ontwikkeling van de reeds genoemde kopgroep van project FLOW gebruikt, en wordt aandacht aan houding en gedrag gegeven bij het Management Development traject en de talentontwikkeling in het 'schaduw' MD traject.

Komende maanden werken wij de Organisatievisie 2020 verder uit in een concreet uitvoeringsplan waarin we aangeven welke stappen we in 2017, 2018 en 2019 willen zetten en welke resultaten we willen boeken.. Op sommige onderdelen van de organisatieontwikkeling kan een versnelling worden bereikt door 'van bovenaf' een wijziging aan te brengen. Een voorbeeld hiervan is de invoering van Het Nieuwe Werken. Er zijn ook versnellingen op andere punten mogelijk. Deze versnellingsmogelijkheden worden momenteel uitgewerkt om te bepalen in hoeverre ze bijdragen aan het gewenste resultaat en om te bepalen wat de consequenties zijn op het gebied van capaciteit, financiën en risico's. Als er concrete voorstellen beschikbaar zijn, willen we graag hierover in gesprek met uw raad om het gewenste ambitieniveau te bepalen. We benadrukken dat de kosten van deze versnellingsmogelijkheden nog niet geraamd zijn in de programmabegroting.

### **Ontwikkelagenda**

Momenteel zijn we op verschillende onderdelen actief om meer inwonergegericht te werken. Denk aan Woerden Zegt Ja tenzij, het Wijkgericht Werken en het betrekken van inwoners bij beleid (o.a. bij de verkeersvisie door loting). Wij zijn er voorstander van om deze initiatieven meer in samenhang op te pakken zodat ze elkaar versterken. Dit past in de wens om integraler te werken. De eerste stap hiervoor was het consulteren van de commissie Algemeen op 24 mei 2016 over de visie 'Naar een proactieve



samenwerking' (zie bijgevoegde rib 16r.00159). Vervolgens hebben we u in de raadsinformatiebijeenkomst van 2 juni 2016 deelgenoot gemaakt van de uitwerking van de visie in een ontwikkelagenda. De Ontwikkelagenda kan beschouwd worden als de concrete uitwerking van de 3 strategische doelstellingen uit de Organisatievisie 2020 op het gebied van samenleving. Het gaat om:

1. De samenleving ervaart de kwaliteit van de dienstverlening als verbeterd
  2. De samenleving ervaart de faciliterende rol die de organisatie vervult bij inwonerinitiatieven als verbeterd.
  3. De samenleving ervaart meer mogelijkheden om invloed uit te oefenen op vraagstukken waarover bestuurlijke besluitvorming plaatsvindt.
- In de Ontwikkelagenda maken we scherp hoe we bovenstaande doelstellingen in de praktijk gaan brengen. Welke stappen gaan we in 2017, 2018 en 2019 zetten en welke resultaten gaan we concreet boeken? Momenteel wordt de Ontwikkelagenda uitgewerkt waarbij ook de eventuele consequenties op het gebied van capaciteit, financiën en risico's in beeld gebracht worden. Als er een concept van de Ontwikkelagenda beschikbaar is willen we graag hierover in gesprek met uw raad om te bepalen of we op de goede weg zijn en om het gewenste ambitieniveau te bepalen. We benadrukken dat de eventuele (meer)kosten die samenhangen met de uitvoering van de Ontwikkelagenda nog niet geraamd zijn in de programmabegroting.

---

#### Vervolg:

De Organisatievisie 2020 is momenteel in concept beschikbaar. Deze treft u bijgevoegd aan. Komende maanden wordt het concept gedeeld met de stakeholders om te bepalen of de geschetste ontwikkelrichting de juiste is. Op basis van de reacties van de stakeholders wordt de visie verder verbeterd. Ook wordt er een uitvoeringsplan inclusief 'versnellingsmogelijkheden' uitgewerkt. Hiervoor hebben we de maanden oktober, november en december gereserveerd. Wij willen daarbij ook graag uw raad betrekken. Naar aanleiding van de behandeling van de visie 'Naar een Proactieve Samenwerking' in de commissie Algemeen op 24 mei is het initiatief opgevat om een 'begeleidingsgroep' op te richten die de Organisatievisie 2020 en de Ontwikkelagenda begeleidt. Wij stellen voor om in oktober een bijeenkomst met de begeleidingsgroep te plannen waarin de Organisatievisie 2020 en de Ontwikkelagenda informeel worden besproken. Daarnaast is ons voorstel om in november of december een raadsinformatiebijeenkomst over beide onderwerpen te beleggen om te bepalen of we op de goede weg zijn en om met elkaar van gedachten te wisselen over het gewenste ambitieniveau. Het uitgangspunt is om zowel de Organisatievisie 2020 als de Ontwikkelagenda begin 2017 vast te stellen. Afhankelijk van de consequenties die de uitvoering van beide documenten hebben op het gebied van capaciteit en financiën komen we met een voorstel voor de procedure van besluitvorming bij u terug.

---

#### Bijlagen:

1. Concept Organisatievisie (corsanr. 16.021511)
2. Bijlage Organisatievisie (corsanr. 16i.04242)
3. Raadsinformatiebrief ' Naar een proactieve samenwerking' (16.020475)
4. Presentatie raadsinformatiebijeenkomst 2 juni 2016 (16.020449)
5. Amendement junioverleg (16.020443)

---

De secretaris

drs. M.H.J. van Kruisbergen MBA

De burgemeester

V.J.H. Molkenboer