



Opleveringsdocument

aan : DB en AB van de ODZOB
van : Stuurgroep Implementatie plan van aanpak Rekenkameronderzoek
datum : 19 oktober 2021

onderwerp : **Oplevering implementatie Plan van aanpak Rekenkameronderzoek**

Inleiding

Op 25 maart jl. heeft het AB ingestemd met het plan van aanpak "Samen aanpakken!" en een stuurgroep ingesteld om dit plan te gaan realiseren. Het implementatieproces is inmiddels afgerond en de resultaten kunnen indalen in de reguliere besluitvormings- en communicatieprocessen.

Er is het afgelopen half jaar flink gesleuteld 'onder de motorkap' van de samenwerking. Deze kan nu weer gesloten worden en de rit kan vervolgd worden. Of we ook de slagen kunnen maken die we willen is daarbij niet meer zozeer afhankelijk van een aantal afspraken, formats of protocollen die niet (meer) bij de eisen aan de samenwerking pasten. Het is nu vooral aan de betrokkenen om het samenwerkingsproces vernieuwd op te pakken door in de praktijk concreet invulling te gaan geven aan de resultaten van het implementatieproces.

De nazorg op het rekenkameronderzoek (opstellen plan van aanpak en implementatie daarvan) wordt daarmee dit jaar afgerond. Met ingang van 2022 ligt het accent vooral op het in de reguliere samenwerkings- en besluitvormingsprocessen in praktijk brengen van de oogst. Dit is niet alleen een 'technische' aangelegenheid maar zal ook moeten leiden tot een andere manier van samenwerken. Dit impliceert een actieve houding van alle betrokkenen – ieder vanuit de eigen rol – om het samenwerkingsproces vernieuwd op te pakken. In dit overdrachtsdocument is kort geschetst hoe dit vervolgproces vorm moet krijgen en wie daarvoor het eerste aanspreekpunt is.

Verbeterlijn 1: opgave gerichte sturing (bijlage 1)

Er ligt een vernieuwd (concept)programma collectieve taken 2022 met een duidelijk(er) onderscheid tussen projecten, reguliere taken en zaken die tot de organisatie behoren. Er is ook een eerste slag gemaakt in het beter concretiseren van de toegevoegde waarde van taken/projecten. Daarvoor is het in het kader van de implementatie opgestelde referentiekader gebruikt. Het programma is daarnaast compacter en bevat een meerjarendoorkijk waardoor inzichtelijker is wanneer projecten aflopen en er (financiële) ruimte ontstaat voor nieuwe projecten. Het programma 2023 zal een verdere vernieuwing ondergaan door een duidelijkere koppeling met de regionale kaders (beleidskaders, ROK) en majeure ontwikkelingen, nog meer focus op de inhoud (toegevoegde waarde). Dit wordt – onder regie van het OGP - opgepakt door de werkgroep collectieve taken en vanuit de ODZOB ook ondersteund door communicatie. Het programma 2023 is zowel inhoudelijk als procesmatig een van de 'proeftuinen' voor de vernieuwing in de samenwerking.

Het referentiekader voor het bepalen en beoordelen van de toegevoegde waarde van projecten en uitvoering van VTH-taken wordt daarbij in 2022 ingezet om de (nieuwe) projecten in het meerjarenprogramma collectieve taken, de kadernota 2023 en de nieuwe meerjaren-concernvisie nog scherper te benoemen.

Verbeterlijnen 2 en 3: het OGP beter in stelling en vergroten slagkracht AB (bijlage 2)

Het opdrachtgeversplatform wordt meer gepositioneerd als (collectief) adviseur van het AB in de aanloop naar nieuwe initiatieven, voorstellen en voortgang in lopende trajecten. Dat wil zeggen bij het bepalen van de kaders vooraf (wat moet voorstel gaan opleveren? Wat zijn de randvoorwaarden? wat zijn kritische aandachtspunten?), sondering en advies aan de (directeur) ODZOB bij de uitwerking, en sondering voor de besluitvorming om focus aan te brengen in de bespreek- en beslispunten van de AB-agenda. Met meer focus, vroegtijdige betrokkenheid en streven naar een gezamenlijk advies door het OGP moeten de effectiviteit (samen energie steken in waar het nodig is) en efficiëntie (voorkomen van herhalingen van zetten of 'reparaties' door onvoldoende (open)communicatie) een impuls krijgen. Projecten en voorstellen worden daarmee ook (nog) meer coproducties van de ODZOB en de deelnemers. Dit gaat wel iets betekenen voor de werkwijze van het OGP, voor de inzet van de deelnemers en voor de ODZOB. Zo zal er geïnvesteerd moeten worden in de voorbereiding van de (pre)adviezen. En wordt van deelnemers een actieve inzet en voldoende mandaat van hun organisatie gevraagd. Om tot een goede advisering en slagvaardige besluitvorming te komen is het van belang een onderscheid te maken tussen de formele procedure en het samenwerkingsproces. Wat betreft het laatste zullen vanuit de ODZOB stukken en informatie eerder (vertrouwelijk en in vertrouwen) moeten worden gedeeld. In het implementatietraject is hierover ook veel gesproken en zijn ook al eerste slagen gemaakt in het anders, meer open en het voor het collectief op resultaat gericht met elkaar (samen)werken. Bijvoorbeeld rond de Kadernota 2023 en (de eerste revisie van) het programma collectieve taken.

Deze lijn zal in 2022 stapsgewijs aan de hand van de verschillende lopende en nieuwe samenwerkingsdossiers worden uitgebouwd. Voor het (nieuwe) AB betekent dit dat de agenda en zaken die daarop staan in het voortraject beter voorbereid zijn, vooraf duidelijker is wat de belangrijkste bespreek- en discussiepunten zijn en daarmee ook de besluitvorming slagvaardiger kan plaatsvinden.

Het is evenwel duidelijk dat het veranderproces in de samenwerking in OGP-verband, ook in 2022 nog ondersteuning nodig zal hebben. Het gaat daarbij vooral om de versterking van en door de deelnemers zelf.

Verbeterlijn 4: verbeterde communicatie naar de raden en Staten (bijlage 3)

Het nieuwe AB zal ook nadrukkelijk worden meegenomen in de nieuwe werkwijze en ook de rol die AB-leden hebben in de terugkoppeling van de belangrijkste zaken naar de raden en Staten. Ze worden daarin vanuit de ODZOB gefaciliteerd met een pakket bestaande en nieuwe formats voor de communicatie. Enerzijds om de toegevoegde waarde van de ODZOB en de mogelijke dilemma's waar de uitvoering van de VTH-taken mee te maken heeft aanschouwelijk te maken. Anderzijds om vragen en discussiepunten rond begroting en jaarverslag die vaak terugkeren, al vooraf in de presentatie van de stukken toe te lichten. Aan de communicatie naar de nieuwe raadsleden wordt volgend jaar extra aandacht besteed door - in samenspraak met de griffies - te zorgen voor een goed introductieprogramma over de ODZOB en de rol en positie van gemeenteraden daarin.

De voorbereiding en uitwerking hiervan zal - onder regie van het OGP - worden getrokken door het team communicatie van de ODZOB en een daarvoor in te stellen tijdelijke werkgroep met daarin ook griffiemedewerkers. Voor de realisatie daarvan zullen eenmalig nog extra middelen moeten worden gereserveerd, indicatief 340 uur voor de inzet van de ODZOB.

Verbeterlijn 1: Opgavegerichte sturing

De kern van verbeterlijn 1 is een meer opgavegerichte sturing, meer specifiek bij de uitvoering van collectieve taken en het oppakken van nieuwe initiatieven. Doel daarvan is het duidelijker in beeld hebben van de toegevoegde waarde bij de besluitvorming over het oppakken van initiatieven, het rapporteren over de voortgang en bij de evaluatie. In deze verbeterlijn zijn door de werkgroep 'collectieve taken' vier zaken opgepakt:

1. Een andere opzet van het programma collectieve taken
2. Referentiekader voor het beter beschrijven van de toegevoegde waarde van een project of taak
3. Een procesbeschrijving voor besluitvorming over nieuwe initiatiefvoorstellen
4. Een verkenning van een andere vorm van budgettering van het programma (vanuit opgaven)

De contouren hiervan zijn ter reflectie voorgelegd aan het OGP.

Hieronder een toelichting op de vier opgepakte zaken.

Herijking programma collectieve taken (zie bijlage 1a)

De werkgroep collectieve taken is bezig met een eerste herijking van het programma voor 2022. De belangrijkste aandachtspunten daarbij zijn samengevat:

- Een duidelijker onderscheid tussen structurele taken en projecten
- Een eerste slag maken in het duidelijker benoemen van de toegevoegde waarde
- Een betere relatie leggen met de kaders (ROK V/TH, kadernota etc)
- Een (globale) meerjarendoorkijk maken

De inzet is om het programma 2023 integraal onder de loep te nemen en waar nodig verder te herijken.

Dit ook in het licht van de ook te actualiseren/nieuw op te stellen kadernota.

Het conceptprogramma 2022 is in oktober aan het OGP voorgelegd, waarbij met name ook is stilgestaan bij de vraag of de toegevoegde waarde van de benoemde projecten en structurele taken voldoende (concreet) benoemd zijn.

Referentiekader toegevoegde waarde projectvoorstellen (zie bijlage 1b)

Om beter dan voorheen de toegevoegde waarde van projectvoorstellen te definiëren heeft de werkgroep een factsheet uitgewerkt. Het referentiekader is breed bedoeld. Het kan ook worden gebruikt om richting een gemeente (of subregio) scherper te duiden wat de ODZOB/uitvoering toevoegt/heeft toegevoegd. Binnen het kader van het programma collectieve taken moet wel duidelijk zijn dat het om een toegevoegde waarde voor het collectief gaat. De factsheet bevat doel en functie van het referentiekader en een beoordelingstabel.

Het referentiekader is niet statisch of 'absoluut'. Het is vooral ook een raamwerk als hulpmiddel om met elkaar het gesprek te voeren over wat de toegevoegde waarde moet zijn van een initiatief of om de toegevoegde waarde van een lopend (of afgerond) project te bepalen.

Proces nieuwe initiatiefvoorstellen (zie bijlage 1c)

Het proces om te komen van een nieuwe ontwikkeling en een nieuw initiatief naar een gedragen geaccordeerd (project)voorstel voor het Collectief programma is op hoofdlijnen vastgelegd in een factsheet met inhoudelijke toelichting. Het gaat hier zowel om zaken die vanuit de dienst als zaken die vanuit één of meerdere deelnemers (en de dienst) worden geïnitieerd.

Verkenning alternatieve budgettering

Er is vanuit het RKO en het proces rond het opstellen van het plan van aanpak een behoefte naar boven gekomen om de programmering van projecten (in het Collectief Programma) minder budgetgestuurd en meer opgavegestuurd in te richten. Er is in de RKO-projectorganisatie een voorstel beschouwd voor hoe dat in te passen in de begrotingscyclus van de ODZOB. Hoewel er 'technisch' gezien mogelijkheden zijn, is de verwachting dat de verschillende alternatieven op dit moment veel (bestuurlijke) discussie zullen opleveren. Dat heeft ook het risico in zich dat dit afleidt van de aandacht die nodig is voor de herijking van inhoud, opzet en 'governance' rond het programma. De stuurgroep heeft daarom aangegeven nu de focus eerst te leggen op een inhoudelijke herijking van het programma collectieve taken en in 2022 in gezamenlijkheid te verkennen of en zo ja hoe een andere vorm van budgettering echt wenselijk is. Dit ook tegen het licht van de meerjarendoorkijk in het te vernieuwen programma.

Bijlage 1a: Contouren herijking programma collectieve taken

Het streven is om het programma collectieve taken inhoudelijk aan te scherpen en de (bestuurlijke) regie op het programma te versterken. De contouren daarvoor zijn in het kort:

1. Een betere aanhaking van de ordening en inhoud van collectieve taken bij het ROK V/TH en het (nieuwe) beleidskader.
2. Een duidelijker onderscheid in structurele activiteiten en projecten (met kop en staart); meerjarige projecten ook opknippen in deelprojecten met tussentijdse evaluatiemomenten en eventueel besluitvorming (Doorgaan? Bijstellen? Afsluiten?)
3. Scherper formuleren wat:
 - voor het collectief de toegevoegde waarde van een project of activiteit is (zie ook het voorlopige referentiekader)
 - hoe een projectresultaat na afronding onderdeel wordt van de structurele activiteiten c.q. bijdraagt aan een verbetering van de uitvoering, organisatie en/of samenwerking
 - wat de (verwachte) financiële implicaties zijn van een uitgevoerd project voor de uitvoering, organisatie of samenwerking.
4. De projecten worden daarmee bestuurlijker en meer resultaatgericht (in plaats van activiteitgericht) beschreven.
5. Toevoegen van een meerjaren-doorkijk zodat ook duidelijk is wanneer een project wordt afgerond c.q. afgerond moet zijn.
6. Een actiever programmabeheer met een adviesrol van het OGP en rolneming door het AB (eigenaarschap). Dat houdt ook in het monitoren van de voortgang van projecten, het (tussentijds)evalueren, prioriteiten stellen en na afloop van een project.

De inzet is om het programma 2023 (en doorkijk) volgens de nieuwe opzet vorm te geven en de inhoud kritisch te evalueren en waar nodig te herijken.

De opzet van het programma 2022 is een eerste revisie. Dat wil zeggen met een duidelijkere ordening van projecten en taken, het waar mogelijk scherper formuleren van het beoogde (project)resultaat (in oplegger) en een indicatieve meerjarendoorkijk. Volgens de huidige spelregels heeft de directeur mandaat om het programma vast te stellen, maar geadviseerd wordt om het separaat aan het AB voor te leggen.

Bijlage 1 b: Referentiekader toegevoegde waarde inzet ODZOB

Doel en functie referentiekader

Een van de aandachtspunten in het RKO is het explicieter onderbouwen wat de toegevoegde waarde van de inzet door de ODZOB is. In het plan van aanpak is opgenomen dat daarvoor een referentiekader wordt opgesteld. Dit referentiekader wordt gebruikt voor:

1. Bij het onderbouwen van een voorstel voor het eventueel opstarten van een nieuw initiatief/project¹.
2. Het concreet benoemen van wat *voor het collectief* moet worden bereikt met bestaande en nieuwe projecten en collectieve taken.
3. Het concreet benoemen wat moet worden bereikt met individuele opdrachten c.q. verzoektaken.
4. De besluitvorming ('go/no go') over het voorgaande, mede afhankelijk van (de duidelijkheid over) de toegevoegde waarde.
5. Het aanschouwelijk maken van de toegevoegde waarde (ook voor raads- en statenleden) in de voortgangsrapportages.
6. De evaluatie van de uitvoering en besluitvorming daarover (Voorzetten, afsluiten bijstellen?)

Voorlopig referentiekader

De toegevoegde waarde wordt afgemeten aan de volgende zaken²:

Toegevoegde waarde van de uitvoering

- De (beoogde) milieueffecten
- Het verbeteren en borgen van het naleefgedrag
- Het verbeteren en borgen van een gelijk speelveld in de uitvoering

Toegevoegde waarde voor de organisatie (ODZOB en/of deelnemers)

- De verbetering en borging van de kwaliteit van de uitvoering
- Het verbeteren en borgen van de rechtmatigheid
- Het verbeteren en borgen van de efficiëntie
- Het verbeteren van de informatiepositie
- Het versterken van het innovatief vermogen etc.

Toegevoegde waarde voor de samenwerking

- Het versterken van het (ambtelijke) samenwerkingsproces
- Het verbeteren van de besluitvorming
- Het verbeteren van de communicatie
- Het verbeteren en borgen van de (bovenregionale) belangenbehartiging

Op de volgende pagina is dit vertaald in een indicatieve beoordelingstabel.

¹ Bij een nieuw project zal ook de urgentie moeten worden bepaald: moet het meteen worden gestart, kan het in het volgende jaarprogramma of is het een project op een later tijdstip.

² Hierbij de aantekening dat per project de toegevoegde waarde niet in ál deze zaken hoeft te zitten, maar zich toespitst op één of enkele. Bijvoorbeeld een project dat is gericht op het verbeteren en borgen van de kwaliteit van de uitvoering zal niet per definitie ook moeten bijdragen aan de verhoging van de efficiëntie.



Indicatieve beoordelingstabel

	<i>Beoordelingspunt</i>	<i>Indien relevant voor het project, de collectieve taak of de opdracht, motiveer dan de toegevoegde waarde.</i>
<i>Toegevoegde waarde van de uitvoering</i>	1. De (beoogde) milieueffecten	Welk milieuprobleem wordt opgelost, verminderd, beheerst etc.? Aan de realisatie van welke opgave (verduurzaming, verbeteren kwaliteit leefomgeving, gezondheid etc.) wordt bijgedragen? In het algemeen? In een specifiek gebied? (Lokaal, regionaal)
	2. Het naleefgedrag	Bij welke doelgroep wordt welk (naleef)gedrag veranderd? Wat levert dat op?
	3. Een gelijk speelveld in de uitvoering	Op welke punten moet voor welke doelgroep een gelijkspelveld worden gecreëerd? Wat is het belang daarvan? Voor wie?
	4. Voorkomen en beperken maatschappelijke onrust	Is er een risico dat er rond bepaalde thema's (gezondheid, ZZS) maatschappelijke onrust ontstaat? Hoe draagt project of taak eraan bij dat b.v. het veiligheidsgevoel in overeenstemming is met feitelijke risico's?
<i>Toegevoegde waarde voor de organisatie (ODZOB en/of deelnemers)</i>	5. De kwaliteit van de uitvoering	Welke specifieke kwaliteit wordt verbeterd of geborgd? Bij de ODZOB? Bij de deelnemers? B.v. qua kennis, robuustheid, procesbeheersing, etc?
	6. De rechtmatigheid	Op welke punten wordt de rechtmatigheid verbeterd of beter geborgd? Waarom is dat nodig?
	7. De efficiëntie	Op welke punten wordt de efficiëntie voor wie (ODZOB, deelnemers, het geheel) verhoogd? Wat levert dat op?
	8. De informatiepositie	Op welke punten wordt de informatiepositie voor wie verbeterd? Wat is het belang van die verbetering?
	9. Het innovatief vermogen etc.	Welk innovatief vermogen wordt versterkt? Waarvoor is dat nodig?
<i>Toegevoegde waarde voor de samenwerking</i>	10. Het (ambtelijke) samenwerkingsproces	Wat in het (ambtelijke) samenwerkingsproces wordt verbeterd? Wat levert dat op?
	11. De besluitvorming	Wat in de besluitvorming wordt verbeterd? Wat levert dat op?
	12. De communicatie	Wat in de communicatie wordt verbeterd? Wat levert dat op?
	13. De (bovenregionale) belangenbehartiging	Wat in de (bovenregionale) belangenbehartiging verbeterd? Waarom is dat nodig?

Bijlage 1c: Procesmodel van signaal naar projectvoorstel

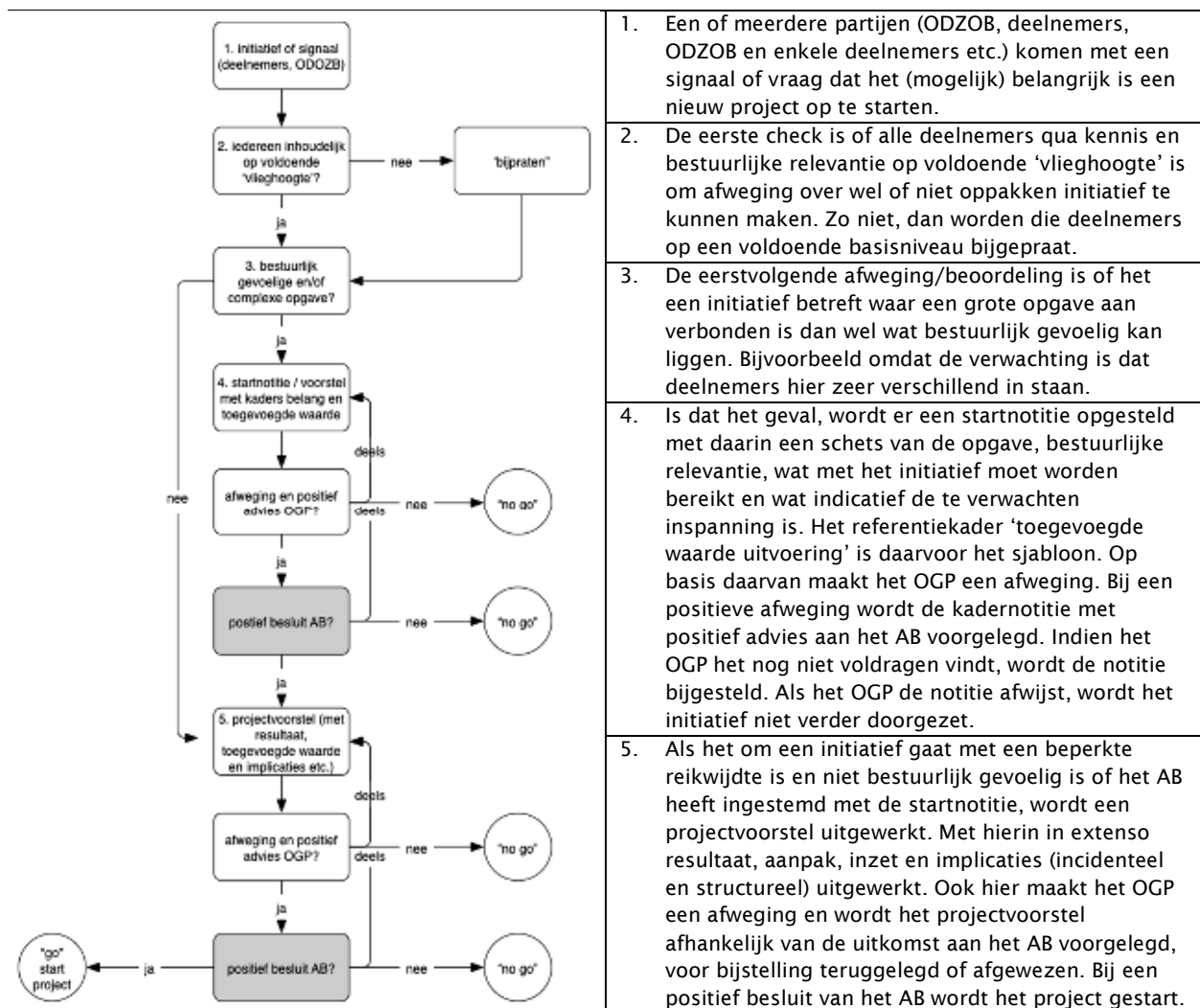
Functie procesmodel

Een van de bevindingen in het RKO is dat de governance rond het proces om te komen tot een projectvoorstel of initiatief tot het oppakken van een nieuwe collectieve taak, niet eenduidig is. In het plan van aanpak is opgenomen dat dit proces wordt beschreven. Het procesvoorstel heeft tot doel:

1. Voor alle betrokkenen transparant maken welke de stappen zijn die worden doorlopen.
2. Voor alle betrokkenen transparant maken wat de rol en positie van het OGP en het AB zijn in dit proces.

Voorlopig procesmodel

Het voorlopige procesmodel is als volgt:



Verbeterlijnen 2 en 3: Slagkracht AB en Positionering OGP

Belangrijkste verbeterpunten in de slagkracht van het AB en de positionering van het OGP zijn een aanscherping van de opleggers bij de AB-stukken (wat moet het voorstel opleveren? en wat zijn de implicaties?) en het geven van een collectief advies van het OGP aan het AB. Daarmee moet ook worden bereikt dat meer focus kan worden aangebracht in de besprekingen van het AB. Zowel qua agendapunten (welke bespreken?) als bespreek- en beslispunten binnen die agendapunten.

Om tot een gezamenlijk advies te komen moet wel aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan en moeten uitgangspunten worden gehanteerd. Daarbij wordt in elk geval gedacht aan de volgende zaken:

1. Het streven is niet om persé bij alle AB-stukken een collectief advies op te stellen. Er wordt per AB-vergadering/agenda bekeken welke punten wel en welke niet van advies worden voorzien. Dit kan een afweging van het OGP zelf zijn. Het kan ook zijn dat het AB het OGP gericht verzoekt om bij bepaalde agendapunten een advies te geven. Hoe dat proces in te richten moet nog worden bekeken.
2. Een tweede punt is dat het OGP ook tijdig 'in stelling' moet kunnen worden gebracht. De OGP-vergaderingen zitten nu eigenlijk te dicht op de AB-vergadering om nog tijdig te kunnen adviseren. Deels kan dit worden ondervangen door stukken eerder (in concept) te delen. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen de formele procedure waarin documenten beschikbaar worden gesteld en het vroegtijdig delen van informatie in het samenwerkingsproces, ook al is die nog niet volledig uitwerkt. Dat kan dus bijvoorbeeld ook in de vorm van een presentatie. Het vroegtijdig en in vertrouwen delen van informatie is een belangrijke voorwaarde voor slagvaardigheid in de besluitvorming van de ODZOB. Het proces rond de voorbereiding van de Kadernota 2023 dit jaar laat zien dat de basis daarvoor zich al begint te vormen.
3. Het komen tot een collectief advies vraagt waarschijnlijk ook om een wat meer gerichte voorbereiding. Dat wil zeggen het opstellen van een pre-advies bij het voorstel. Dit zou kunnen worden opgesteld door een werkgroep, de agendacommissie van het OGP óf er wordt gekozen voor een vorm waarbij OGP-leden 'portefeuillehouder' zijn voor bepaalde thema's die het pre-advies voorbereiden.
4. Niet onbelangrijk is dat de OGP-leden ook voldoende mandaat hebben om tot een advies te komen. Het betekent ook zorgen dat – voor zover relevant – de rest van de organisatie (en bestuur) voldoende aangehaakt is in de aanloop naar een collectief advies. Mogelijk moet er ook nog worden gekeken naar het vergaderproces zelf. Het uitgangspunt is in elk geval een actieve, samenwerkings- en oplossingsgerichte houding van alle deelnemers.

Een zorg die ook in de werkgroep is geuit in hoeverre dit niet (veel) meer tijd gaat kosten. Dat zou kunnen, maar er is nu nog niet zoveel over te zeggen. Er zal in elk geval waarschijnlijk meer voorbereidingstijd (pre-advies) nodig zijn. Maar mogelijk verdient zich dat ook terug door een effectiever overleg en 'besluitvorming' (tot advies komen). Dus zeker zo belangrijk is wat de beoogde werkwijze oplevert, niet alleen wat die (extra) kost.

Het proces om te komen tot een collectief advies zal een leerproces zijn. Hiervoor is door de werkgroep een pad uitgestippeld, waarbij het "oefenen" in OGP-verband om te komen tot gezamenlijke adviezen m.b.t. concrete AB-stukken centraal staat. Dit leertraject is dit najaar ingezet. Het OGP en het samenspel met de ODZOB zullen in 2022 nog wel ondersteuning nodig hebben om de gewenste veranderingen ook te laten stollen in de samenwerkingscultuur, bijvoorbeeld in de vorm van externe coaching

Verbeterlijn 4: Communicatie naar gemeenteraden en Provinciale Staten

In het plan van aanpak “Samen Aanpakken!” werd aangegeven dat de zichtbaarheid van de bijdrage die de ODZOB met VTH-taakuitvoering levert aan de realisatie van de lokale opgave versterkt moet worden. Een van de belangrijkste lessen uit het RKO is het verbeteren van de communicatie naar raden en Staten. Enerzijds het toegankelijker maken van de complexe materie rond begroting en jaarverslag. Anderzijds het meer zichtbaar maken wat de uitvoering van de VTH-taken door de ODZOB bijdraagt aan het realiseren van lokale en regionale milieuproblemen en het oplossen van milieuproblemen. En niet te vergeten: Het RKO-rapport geeft als aanbeveling aan raads- en Statenleden dat ze zelf actief gebruik moeten maken van de informatiebronnen die er zijn.

Vanuit de werkgroep is een aantal verbeteringen uitgestippeld:

1. Het toegankelijker maken van de bestuurlijke (jaar)stukken, zoals de begroting, door te zorgen voor een visualisatie en (basis)presentatie. Die kan het AB-lid – eventueel geflankeerd door de ODZOB - gebruiken voor het aanschouwelijk maken van de jaarstukken.
2. Basispresentatie voor raads- en Statenleden voor uitleg begroting en het (aan de hand van casuïstiek) zichtbaar maken wat de uitvoering bijdraagt c.q. wat de complexiteit en dilemma's kunnen zijn bij de uitvoering.
3. Het voorbereiden van een goede introductie op de ODZOB voor nieuwe raadsleden (en statenleden) met het oog op de verkiezingen in maart 2022.
4. Het voorbereiden van een basisinstructie voor het nieuwe AB in 2022 voor wat betreft de rolneming en in het bijzonder de verantwoordelijkheden in de communicatie naar de eigen gemeenteraad of Staten (het door het AB-lid ook vóór een AB-vergadering meenemen van de raad in de belangrijkste stukken).
5. Het samenhangend inzicht in faciliteiten ('toolbox raadsinformatie') die er zijn om raads- en statenleden te informeren of waar zij zich kunnen laten informeren/zelf informatie kunnen halen. Daaraan toegevoegd een korte visie op de doorontwikkeling daarvan.

Duidelijk staat ook in het plan dat de eerste verantwoordelijkheid voor een goede informatiepositie van de raads- en Statenleden ligt bij de betreffende AB-leden en griffies. Ook hebben raads- en Statenleden een eigen verantwoordelijkheid om gebruik te maken van de informatievoorziening die er ook nu al is.

Uitwerking

Om deze voorstellen verder uit te werken naar proces, vorm en inhoud, zijn er drie (digitale) werksessies op 15 juni jl. georganiseerd met 1. Beleidsmedewerkers; 2. Leden Financiële Werkgroep OGP en 3. Griffiers.

Deze werksessies waren waardevol en de opbrengsten zijn uitgewerkt naar een Strategisch Communicatie Frame met als bouwstenen visie, ambitie, analyse interne en externe situatie, verantwoordelijkheid, stakeholders/contactgroepen, resources en uitvoering. Dit Strategisch Communicatie Frame vormt de basis voor een uitvoeringsaanpak waarin de belangrijkste verbeteringen zijn uitgewerkt voor vier contactgroepen: 1. ODZOB intern; 2. DB-/AB-leden; 3. Raads-/Statenleden; 4. Griffiers (als intermediaire contactgroep).

Het gaat om een mix van organisatie-, proces- en communicatie-verbeterpunten. Voor de communicatie-verbeterpunten geldt dat zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van middelen die al beschikbaar zijn binnen de bestaande programma's en begroting. Doorgevoerde verbeteringen zorgen ervoor dat ze beter aansluiten bij de voorstellen uit het plan van aanpak "Samen Aanpakken!", ondersteuning bieden aan de AB-leden en griffies bij hun informatie aan raads- en Statenleden, en informatie over de ODZOB toegankelijker maken voor raads- en Statenleden.

Er moet nog wel een investering worden gedaan, vooral om de 'toolbox raadsinformatie' volledig te realiseren en de communicatie naar de nieuwe raads- en Statenleden te faciliteren, de basisinstructie voor het nieuwe AB voor te bereiden en bestuurlijke (jaar)stukken toegankelijker te maken. De extra inzet van het team communicatie van de ODZOB wordt daarbij geraamd op circa 340 uur (zie bijlage)



BIJLAGE: raming benodigde extra uren communicatie

<u>Middel/actie/interventie</u>	<u>Uren communicatie</u>
<u>Intern</u>	
1.1 Betrekken collega's	16
1.2 Verbeteren informatie en communicatie naar DB-/AB-leden, raads-/Statenleden	40
1.6 Overdrachtdossier	40
<u>DB/AB-leden</u>	
2.1 Animatie over ODZOB	32
2.1 Infographic rol bestuur en verantwoordelijkheden	28
2.1 Kennismaken nieuw AB: rol en verantwoordelijkheid	48
2.2 Ondersteuning bieden bij communicatie van AB naar raads-/Statenleden	20
2.2 Toegankelijker begroting 2024	40
<u>Raads-Statenleden</u>	
3.1 Basispresentatie ODZOB	20
3.1 Kennismakingsbijeenkomst/-programma	24
3.1 Toolbox raads- en Stateninformatie	32
Totaal extra communicatie-uren (buiten werkprogramma 2021 en 2022)	340