

Bijlage 4: Nadere Offerteaanvraag

Bijgaand de Nadere Offerteaanvraag voor twee opgaven die in 2023 worden opgestart. Het gaat om de opgave **mobiliteit** en de opgave **instroom, doorstroom, uitstroom medewerkers**. Het beschikbare budget voor deze twee opgaven heeft een (maximale) waarde van € 750K. Als onderdeel van de Inschrijving verwacht de Gemeente een uitwerking van deze Nadere Offerteaanvraag in de vorm van een Nadere Offerte.

Plan van aanpak 1: aanpak 2 nieuwe opgaves

Opgave mobiliteit

1. Huidige situatie

De opgave mobiliteit betreft het benutten/gebruiken van de openbare ruimte om te verplaatsen en verblijven. De opgave voor de Gemeente is om waarde gedreven gebruik van de openbare ruimte te realiseren. Op dit moment hebben verschillende Directies rondom de opgave mobiliteit een digitaliseringsbehoefte en dus ieder een eigen IV portfolio. In de huidige situatie zijn er een aantal uitdagingen, zowel intern (binnen de Gemeente) als extern (voor de bewoner, ondernemer, bezoeker (BOB)):

Externe uitdagingen:

De leefbaarheid van de Amsterdammers staat onder druk. Wat leefbaarheid inhoud is voor verschillende groepen anders. Doordat groepen verschillende belangen hebben en de openbare ruimte beperkt is, ontstaat er frictie. Door beperkte ruimte is er ook meer drukte, dit willen we voorkomen door stremmingen op te lossen. De Gemeente is er voor iedereen.

Interne uitdagingen:

Veel lopende en toekomstige IV-initiatieven in het gemeenschappelijke portfolio, focus is beperkt. IV-initiatieven worden door de directies/programma's zelf opgepakt, in sommige gevallen zonder samenwerking met het i-domein. Meer structurele en gestructureerde samenwerking is gewenst. Gemeenschappelijk data fundament (inclusief partijen binnen en buiten de Gemeente) ontbreekt maar staat hoog op de prioriteitenlijst als wens.

2. Doelstellingen van de opdracht

Om deze uitdagingen aan te pakken en waarde gedreven gebruik van de openbare ruimte te realiseren is de wens om opgavegericht en wendbaar te werken. Binnen deze opgave is de wens om de BOB het beste te dienen met omgevingsontwikkelingen (bijvoorbeeld: duurzaam, inclusief, uitstootvrij) in gedachten. De opgave en haar thema's bewegen hiermee in een 'mobiliteitsdonut'; boven de sociale ondergrens (sociaal rechtvaardig) en onder een ecologische bovengrens (ecologisch veilig).

Om dit te realiseren werken we op dit moment al zoveel mogelijk Agile/SAFe in de teams. Binnen de directie Parkeren zijn er nu 2 realisatieteams, bij Nautiek 1 en binnen V&OR (met de focus op Mobiliteit) ook 2. Daarnaast hebben we ook een kernteam voor de opgave mobiliteit waarbij we elk kwartaal OKR's (Objectives en Key Results) opstellen om de transitie richting opgavegericht werken vorm te geven. Wanneer de gehele opgave is gekanteld naar Opgavegericht en Wendbaar werken (OWW) verwachten we 7 of 8 realisatie teams in de trein, naast een shared services (o.a. privacy, security) team.

Op dit moment zijn we bezig om de belangrijkste stakeholders in kaart te brengen en business ambassadeurs te vragen. Samen met deze business ambassadeurs zullen we begin 2023 starten met het opstellen van een gezamenlijke digitaliseringsstrategie (het 'wat'). Daarna gaan we kijken hoe we deze strategie gaan realiseren (teams in de trein).

Doel is dat als de beleidsdoelstellingen en digitaliseringsstrategie inclusief doelarchitectuur helder zijn voor deze opgave we gaan starten met de voorbereidende fase van kanteling. De voorbereidende fase richt zich op het eerste kwartaal planningsevenement (KPE = PI event). Waarin lijndirecties en i-domein maximaal samenwerking rondom het i-portfolio. We zoeken een partner die mee kan helpen support te geven in deze kanteling naar OWW.

3. **Scope van de opdracht**

Onderdeel van deze opgave zijn de directie Parkeren, Programma Varen en Directie Verkeer (&Openbare Ruimte) en onderdeel verkeersmanagement en mobiliteitsprogramma's (o.a. Taxi, Touringcar, Autoluw, Logistiek, Schone Lucht). Deze onderdelen leveren een bijdrage in de vorm van beleid maken en uitvoeren rondom mobiliteit. Deze directies/programma's zijn voor nu in scope ook voor de opgave, wel moet er nog op applicatie en processen niveau een detailanalyse gedaan worden om te bepalen of deze het beste bij de opgave mobiliteit passen of elders.

4. **Resultaat: wat moet door de leverancier worden geleverd?**

Support in voorbereidende fase waarbij aan de (meeste) exit criteria wordt voldaan. Support in de fase van kanteling waarin OWW naar het juiste volwassenheidsniveau wordt gebracht gedurende 2-3 KPE's. Support in de fase van borging. In al deze fase wordt gewerkt conform de gestructureerde aanpak van kanteling naar OWW.

5. **Specifieke eisen**

We vragen van onze partner oog te hebben voor de specifieke context per opgave. Hoewel we een in de praktijk beproefde standaard aanpak hebben, hebben we inmiddels ook geleerd dat elk domein, elke opgave zijn eigen kenmerken en context heeft waarbinnen we flexibel naar resultaat zullen moeten bewegen.

6. **Planning op hoofdlijnen**

Q3 starten met voorbereidende fase. Q1 2024 kantelen naar eerste KPE.

Opgave instroom, doorstroom, uitstroom medewerkers

1. **Huidige situatie**

De processen instroom-doorstroom-uitstroom (IDU) zijn onderdeel van een keten waar het grootste deel bij de directie P&O ligt. De overige betrokken directies maken ook deel uit van het cluster Interne Dienstverlening. De stakeholders van het proces liggen vooral in de lijndirecties, bij leidinggevende en (nieuwe) medewerkers. De hele keten heeft een sterke digitale component, waarvan de kern zit in het personeelssysteem (mijnP&O) en dient als fundament voor actuele P-data en de daarop aansluitende waardestromen, waaronder Managementinformatie en Hybride werkomgeving.

Er is veel behoefte aan betere en actuele informatie uit het P-domein, zodat aansluitende processen kunnen worden verbeterd. De initiatieven die er zijn, zijn echter vooral intern gericht. Niets doen levert risico's op, vooral omdat de aansluitende processen dan niet het juiste fundament krijgen en kwaliteit en efficiency daarvan niet verbeteren. Daarnaast is er momentum en noodzaak, omdat de organisatie in tijden van krapte op de arbeidsmarkt grote behoefte heeft aan een optimaal functionerende instroom, doorstroom en uitstroom en de juiste sturingsinformatie daarover. De uitdagingen hierin zijn: veel lopende en toekomstige IV-initiatieven in het gemeenschappelijke portfolio, focus is beperkt, IV-initiatieven worden door de directies/programma's zelf opgepakt, in sommige gevallen zonder samenwerking met het

i-domein, meer structurele en gestructureerde samenwerking is gewenst en gemeenschappelijk data als fundament (inclusief partijen binnen en buiten de Gemeente) ontbreekt, maar staat hoog op de prioriteitenlijst als wens.

2. Doelstellingen van de opdracht

Om deze uitdagingen aan te pakken en waarde gedreven gebruik binnen cluster Interne Dienstverlening te realiseren is de wens om opgavegericht en wendbaar te werken. Binnen deze opgave is de wens om de (interne) medewerker en zijn leidinggevende veel beter te bedienen.

Om dit te realiseren willen we de eindgebruiker(s) en behoeften goed in beeld brengen. Daarbij stellen we de klantreis centraal stellen, met gebruiksvriendelijkheid & relevantie als kwaliteitseisen. We willen werken op basis van design thinking principes. Daarna identificeren we verbetermogelijkheden op lagen proces, systemen en data, in samenhang, op gebieden kwaliteit en doorlooptijd binnen de gehele waardeestroom.

Om een beter inzicht te krijgen en houden op de IDU keten is het (laten) opstellen van een Doelarchitectuur noodzakelijk. Om dit te realiseren werken we op dit moment al deels Agile/SAFe in de teams. Binnen de directie P&O zijn er nu 2 realisatieteams. Daarnaast heeft het directieteam van P&O een aantal jaardoelen gedefinieerd, die moeten bijdragen aan de prioritering van het werk. Wanneer de gehele opgave is gekanteld naar OWW verwachten we binnen P&O 4 realisatie teams, naast teams met Digitale Voorzieningen en Facilitair. Daarnaast zal er een shared services (o.a. privacy, security) team nodig zijn.

De volgende stap zal zijn om de belangrijkste stakeholders in kaart te brengen en business ambassadeurs te vragen. Samen met deze business ambassadeurs zullen we in Q1 2023 starten met het opstellen van een gezamenlijke bedrijfsvoering strategie (het 'wat'). Daarna gaan we kijken hoe we deze strategie gaan realiseren (teams in de trein).

Doel is dat als de beleidsdoelstellingen en bedrijfsvoering strategie inclusief doelarchitectuur helder zijn voor deze opgave we gaan starten met de voorbereidende fase van kanteling. De voorbereidende fase richt zich op het eerste kwartaal planningsevenement (KPE = PI event). Waarin lijndirecties en I Domein maximaal samenwerking rondom het i-portfolio. We zoeken een partner die mee kan helpen support te geven in deze kanteling naar OWW.

Doel is dat er een proces ontwerp komt met stappen met wie doet wat in welke stap met welk resultaat. En wat doen we als verschillende opgaves op het zelfde moment een beroep willen doen voorafgaand aan hun KPE op een generieke voorziening. Wie prioriteert en of escaleert dan naar welk niveau. En dat de partner ons helpt dit proces te implementeren in de praktijk tussen de opgaves en Directie Digitale Voorzieningen. Hier willen we graag leren van voorbeelden bij andere organisaties.

3. Scope van de opdracht

Onderdeel van deze opgave zijn de directies P&O, Facilitair Bureau, Digitale Voorzieningen en Data. De eerste twee onderdelen leveren een bijdrage in de vorm van beleid maken en uitvoeren rondom de keten IDU. De directies van DII zijn betrokken vanwege de te leveren voorzieningen en vanwege het Datafundament voor de keten.

4. Wat moet door de leverancier worden geleverd?

Support in voorbereidende fase waarbij aan de (meeste) exit criteria wordt voldaan. Support in de fase van kanteling waarin OWW naar het juiste volwassenheidsniveau wordt gebracht gedurende 2-3 KPE's en

support in de fase van borging. In al deze fase wordt gewerkt conform de gestructureerde aanpak van kanteling naar OWW.

5. Specifieke eisen

We vragen van onze partner oog te hebben voor specifieke context per opgave. Hoewel we een in de praktijk beproefde standaard aanpak hebben, hebben we inmiddels ook geleerd dat elk domein, elke opgave zijn eigen kenmerken en context heeft waarbinnen we flexibel naar resultaat zullen moeten bewegen.

6. Planning op hoofdlijnen

Q1 2023 starten met voorbereidende fase. Q3 2023 kantelen naar eerste KPE.

Plan van Aanpak 2:

Opdrachtbeschrijving: de leverancier wordt gevraagd een procesontwerp en implementatievoorstel te maken over de verbinding tussen de huidige opgave treinen (Beheer Openbare Ruimte, Stedelijke Ontwikkeling en Amsterdammers Financieel Gezond en aan het werk) en de "enablers" / generieke voorzieningen (cloudplatform, low code platform, Identity and Access management, nieuwe werkplek, zaak systeem, Document Management Systeem etc).

Nu de eerste 3 opgave treinen rijden wordt steeds scherper dat de verbinding met Generieke Voorzieningen echt key is voor het slagen van Opgavegericht & Wendbaar werken.

Op dit moment hebben we hier nog geen standaard proces met heldere rollen, verantwoordelijkheden en escalatie kanalen voor ontworpen of ingericht. We zien in dit samenspel wel een aantal key players voor ons:

- Architect opgave (in cockpit opgave)
- I lead (in cockpit opgave)
- Generieke dienst architect bij Digitale Voorzieningen
- Platform eigenaar of productowner van de generieke Dienst
- Directeur voorkant I Domein
- Directeur levering / Digitale Voorzieningen
- CIO

Doel is dat er een proces ontwerp komt met stappen met wie doet wat in welke stap met welk resultaat. En wat doen we als verschillende opgaves op het zelfde moment een beroep willen doen voorafgaand aan hun KPE op een generieke voorziening. Wie prioriteert en of escaleert dan naar welk niveau. En dat de partner ons helpt dit proces te implementeren in de praktijk tussen de opgaves en Directie Digitale Voorzieningen.