

Functionele Uitbreiding Squit  
20/20 Omgevingsdossier

# Algemene Oriëntatie roxit.



Dinesh Jennissen / Roxit B.V.  
10-09-2018 / Zoetermeer  
Versie 1.0

# Inhoud

---

|          |                                                           |           |
|----------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b>                                          | <b>2</b>  |
| <b>2</b> | <b>Geschiedenis van Roxit</b>                             | <b>3</b>  |
| 2.1      | Ontwikkeling van Roxit                                    | 3         |
| <b>3</b> | <b>Doelstellingen van Roxit</b>                           | <b>4</b>  |
| 3.1      | Strategie en doel                                         | 4         |
| 3.2      | Cultuur                                                   | 5         |
| <b>4</b> | <b>Interne organisatie</b>                                | <b>6</b>  |
| 4.1      | De huidige structuur van Roxit                            | 6         |
| 4.2      | Welke relevante processen worden uitgevoerd?              | 7         |
| 4.3      | Mijn afdeling binnen Roxit                                | 8         |
| 4.4      | De werkprocessen binnen de afdeling                       | 8         |
| <b>5</b> | <b>Bibliografie</b>                                       | <b>9</b>  |
|          | <b>Bijlage A – OCAI Stellingen &amp; Puntentoekenning</b> | <b>10</b> |

# 1 Inleiding

---

Deze algemene oriëntatie is geschreven voor het uitvoeren van de afstudeeropdracht. Het doel van de oriëntatie is dat de afstudeerder voor zichzelf een breder beeld vormt van de omgeving waarin de afstudeeropdracht wordt uitgevoerd. Daarnaast is deze oriëntatie een instrument om in de toekomst snel en gericht een organisatie te analyseren.

*Leeswijzer:*

- ✓ *In hoofdstuk 2, worden de geschiedenis en ontwikkeling van Roxit omschreven.*
- ✓ *In hoofdstuk 3, worden de doelstellingen, strategie en cultuur van Roxit omschreven.*
- ✓ *In hoofdstuk 4, worden de organisatiestructuur, processen en afdelingen omschreven.*

## 2 Geschiedenis van Roxit

De basis voor het huidige Roxit is gelegd in 2007. René Eilander, Rob van Tiel en Rob Steneker vonden elkaar in dezelfde visie op de toekomst en besloten tot een fusie van het toenmalige ECS IT Solutions en Syncera IT Solutions. De kennis op de gebieden van bouw- en woningtoezicht en milieu werd gebundeld en resulteerde in een geheel nieuwe applicatie voor integrale vergunningverlening en handhaving: Squit XO.

De helft van alle gemeenten in Nederland, een groot aantal milieudiensten, provincies en een waterschap gebruikt deze software sinds de inwerkingtreding van de Wet Algemene Bepalingen Omgevingsrecht (Wabo) per 1 oktober 2010. In 2012 is de Squit suite uitgebreid met Squit2Go, een iPad oplossing voor integrale mobiele handhaving. Eveneens in 2012 is de webapplicatie voor bodembeheer Squit iBis geïntroduceerd.

### 2.1 Ontwikkeling van Roxit

#### Komst van Dezta

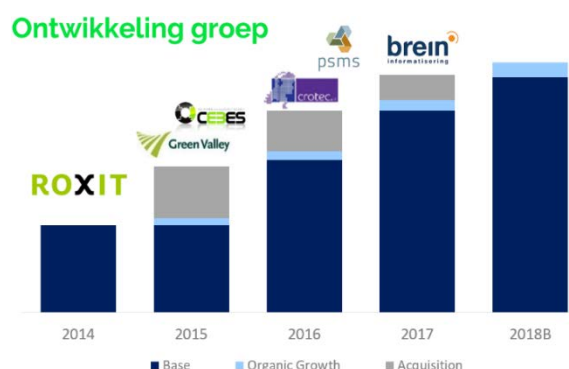
In 2011 sloot Dezta, een leidend bedrijf voor digitalisering binnen de ruimtelijke ordening, zich aan bij Roxit. Door de bundeling van de Wabo expertise (Squit Suite) met de kennis op het gebied van de Ruimtelijke Ordening (Dezta Suite) anticipeert Roxit op de komst van de omgevingswet.

#### Main Capital

Midden 2015 zijn de aandelen van Roxit gekocht door Main Capital. Main Capital is een Private Equity investeerder met een exclusieve focus op de software sector in de Benelux en Duitsland. Binnen deze sector is Main de meest gespecialiseerde partij in management buy-outs en later-stage groeikapitaal. Met een ervaren team van professionals beheert Main Capital momenteel Private Equity fondsen met ruim EUR 150 miljoen vermogen.

#### Combinatie met Green Valley

Begin oktober 2015 bundelde Roxit haar krachten met Green Valley. Main Capital faciliteerde deze bundeling. Door samen te gaan kan de nieuw ontstane groep haar klanten in de toekomst nog beter bedienen. Daarbij zullen Roxit en Green Valley in grote mate zelfstandig blijven met ieder een eigen focus op afzonderlijke producten. Met deze intensieve samenwerking neemt Roxit afscheid van



Figuur 1

haar eigen zaakstelsel IZIS, dat zij eind 2011 overnam van de Digital Groep als zaakstelsel

Differs en doorontwikkelde tot een succesvolle applicatie voor het midoffice. Green Valley richt zich vanaf 2016 op de front- en midoffice met haar KCS en zaakstelsel, Roxit focust volledig op de back office markt van de verschillende omgevingsdomein.

#### Overname Cebes

Eind 2015 nam Roxit Cebes bv over door overname van de aandelen, en de producten FirstWatchOnline (FWO) en FirstWatch (FW). CEBES is ruim twee decennia hofleverancier van software voor brandweerkorpsen en veiligheidsregio's. De kern van FWO, een SaaS toepassing, is het uniform vastleggen en delen van informatie over objecten, evenementen en bestemmingsplannen, wat nauw aansluit op de nieuwe productlijn Squit 20/20 van Roxit. (Roxit, 2018)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bron afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Roxit.

## 3 Doelstellingen van Roxit

Iedere organisatie heeft een aantal doelen dat dient te worden nagestreefd. Zonder die doelen heeft een organisatie geen richting. Om de doelen te realiseren heeft de leiding een strategie uitgezet, die de organisatie sturing geeft. In dit hoofdstuk worden de missie, visie, strategie en doelstellingen van Roxit beschreven.

### 3.1 Strategie en doel

#### Missie

Roxit werkt voor overheden als softwareproducent en –leverancier en als dienstverlener voor de informatiehuishouding. Roxit heeft een bewezen staat van dienst in de ondersteuning van processen en informatiebeheer in de fysieke leefomgeving. Vanuit die positie groeit de producten- en dienstenportfolio uit naar een brede toepassing van met name zaak- en procesgericht werken. Die verbreding realiseert Roxit door oplossingen ontwikkelen, die laten zien dat er geen kloof hoeft te zijn tussen de werkvloer en het management. Dit doet Roxit door niet alleen kennis van ICT te hebben, maar ook te verdiepen in de inhoud van de klant zijn werk. Dit zijn de missies van Roxit in het kort:

- Klanten de vrije ruimte geven om zich te concentreren op hun werk
- Wij nemen de IT kant voor onze rekening
- We spelen in op de ontwikkelingen op IT, wetgeving en vakgebieden

#### Visie

Roxit wilt haar klanten bij de uitvoering van hun werk ondersteunen door werkende en toekomstbestendige IT oplossingen te bieden die:

- aansluiten op het moderne dienstverleningsconcept voor overheden (“thuisbankiermanier”)
- het mogelijk maken tijd-, plaats en device onafhankelijk te kunnen opereren (“nieuwe werken”)
- rekening houden met de kwaliteit, zorgvuldigheid en efficiency die de overheid hierbij verlangt (de “nieuwe nijverheid”)
- kosteneffectief zijn

#### Strategische uitgangspunten

- IT- en domeinkennis bundelen
- Gerichte innovatie
- Sterke flexibiliteit die aansluit op marktdynamiek en technologische ontwikkelingen
- Combineren van zaakgericht werken met ketenautomatisering
- Focus waar nodig, verbreden waar mogelijk

#### Strategische doelen

Het ultieme doel is:

Squit 20/20 bij 10 klanten implementeren die de suite over de volle breedte willen gebruiken. De klant waardeert de suite en dienstverlening daarbij met minimaal een 7,5. Na elke iteratie wordt nieuwe functionaliteit volledig geautomatiseerd opgeleverd naar acceptatie.

#### Doelen

- Uitbreiden positie bestaande klanten
- Innemen positie nieuwe markten
- Versterken positie omgevingsdomein (Roxit, 2017)<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Bron afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Roxit.

## 3.2 Cultuur

Om de cultuur van Roxit te analyseren is er gebruik gemaakt van het 'Organizational Culture Assessment Instrument' van de professoren Quinn en Cameron. Het OCAI model is een gevalideerde onderzoeksmethode om organisatiecultuur in kaart te brengen.

OCAI is gebaseerd op een kwadrant met vier organisatieculturen, die verschillen op de dimensies: interne-externe gerichtheid en beheersbaarheid-flexibiliteit. Het instrument meet op een eenvoudige wijze aan de hand van 24 stellingen welke cultuurtypes vooral kenmerkend zijn bij een organisatie. (OCAI, sd) Deze 24 stellingen zijn door een vijftal medewerkers van Roxit beoordeeld aan de hand van puntentoekenning. Hiervan is een gemiddelde genomen en zijn de resultaten verwerkt in de onderstaande grafiek (Figuur 2). De tabel met puntentoekenning is opgenomen in [Bijlage A](#). Hierbij worden onderscheiden: de familiecultuur (vriendelijk betrokken), de adhocratiecultuur (dynamisch en creatief), de hiërarchische cultuur (geformaliseerd en gestructureerd) en de marktcultuur (resultaatgericht en competitief). Volgens de resultaten van het OCAI model heerst er binnen Roxit een familie- en adhocratiecultuur.

### De Familiecultuur:

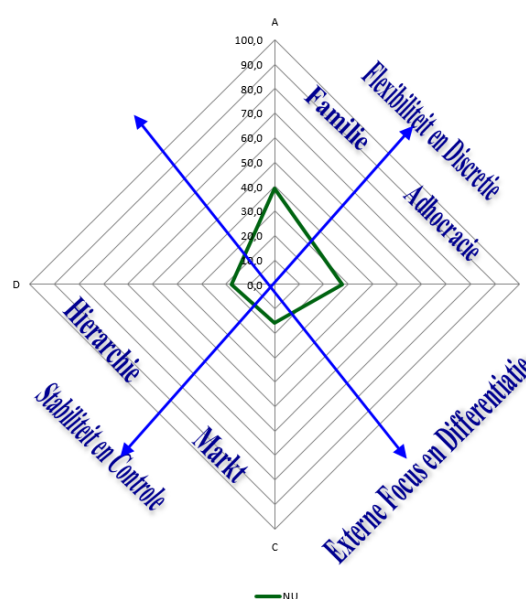
Een zeer vriendelijke werkomgeving waar mensen veel met elkaar gemeen hebben en die veel weg heeft van een grote familie. De leiders, of de hoofden van de organisaties, worden beschouwd als mentoren en misschien zelfs als vaderfiguren. De organisatie wordt bijeengehouden door loyaliteit en traditie. De betrokkenheid is groot. In de organisatie ligt de nadruk op de lange termijn voordelen van human resource ontwikkeling en hecht men grote waarde aan onderlinge samenhang en moreel. Succes wordt gedefinieerd binnen het kader van ontvankelijkheid voor de behoeften van de klant en zorg voor de mensen. De organisatie hecht grote waarde aan teamwerk, participatie en consensus.

- Type leider: stimulator, mentor, vaderfiguur
- Effectiviteitscriteria: cohesie, moreel, ontwikkeling van human resources
- Managementtheorie: participatie bevordert inzet en betrokkenheid
- Strategie om kwaliteit te verhogen: empowerment, teamvorming, betrokkenheid personeel bevorderen, Human resource ontwikkeling, open communicatie

### De Adhocratiecultuur:

Een dynamische, ondernemende en creatieve werkomgeving. De mensen steken hun nek uit en nemen risico's. De leiders worden beschouwd als innovators en risiconemers. Het bindmiddel dat de organisatie bijeenhoudt, is inzet voor experimenten en innovaties. De nadruk ligt op toonaangevendheid. Voor de lange termijn ligt in de organisatie de nadruk op groei en het aanboren van nieuwe bronnen. Succes betekent de beschikking hebben over nieuwe producten of diensten; hierin voorop te lopen wordt als belangrijk beschouwd. De organisatie bevordert individueel initiatief en vrijheid.

- Type leider: innovator, ondernemer, visionair
- Effectiviteitscriteria: nieuwste van het nieuwste produceren, creativiteit, groei
- Managementtheorie: vernieuwingsgezindheid bevordert het aanboren van nieuwe bronnen
- Strategie om kwaliteit te verhogen: verrassing en plezier, nieuwe normen creëren, behoeften voorzien, voortdurende verbetering, creatieve oplossingen bedenken



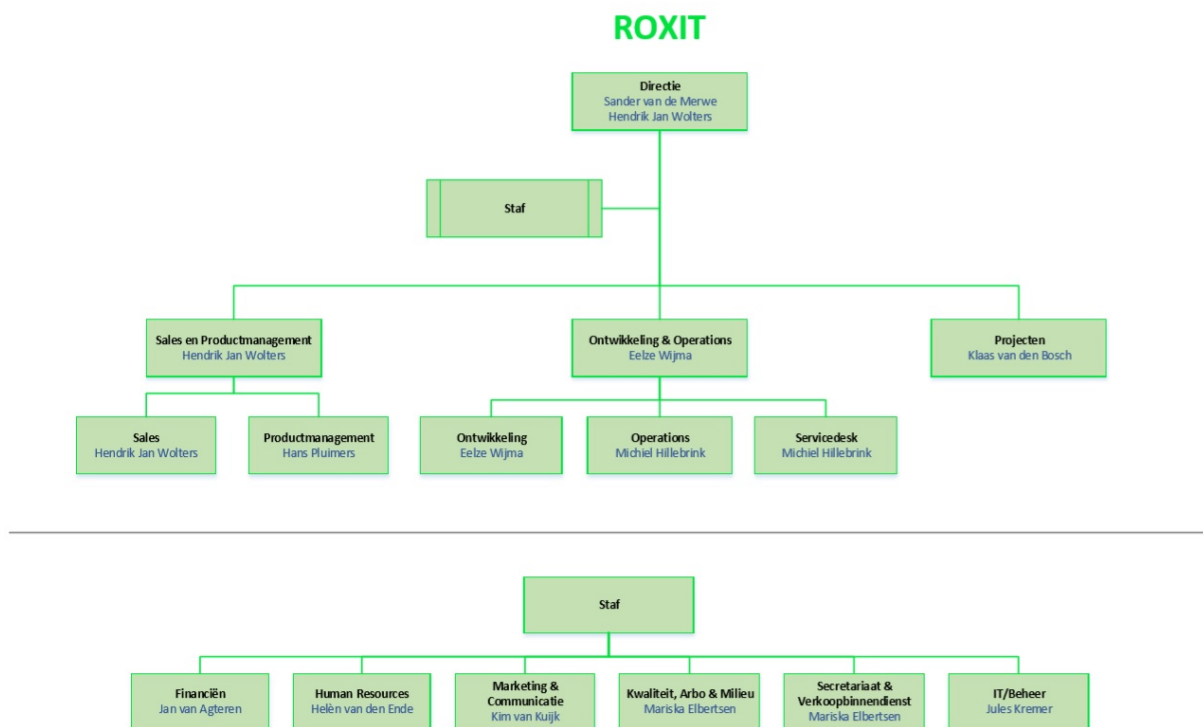
Figuur 2

## 4 Interne organisatie

Organisatiestructuur is de wijze waarop taken binnen een organisatie zijn verdeeld en de wijze waarop vervolgens afstemming tussen deeltaken tot stand is gebracht. Het heeft dus te maken met de verdeling van activiteiten over afdelingen en de taken van de werknemers. De organisatiestructuur kan in kaart worden gebracht met een organogram.

### 4.1 De huidige structuur van Roxit

In de onderstaande afbeelding is een organogram weergegeven van de huidige structuur van Roxit. In het bovenste gedeelte zijn de operationele processen weergegeven en aan de onderzijde van de afbeelding zijn de ondersteunende processen weergegeven. (Roxit, 2018)<sup>3</sup>



Figuur 3

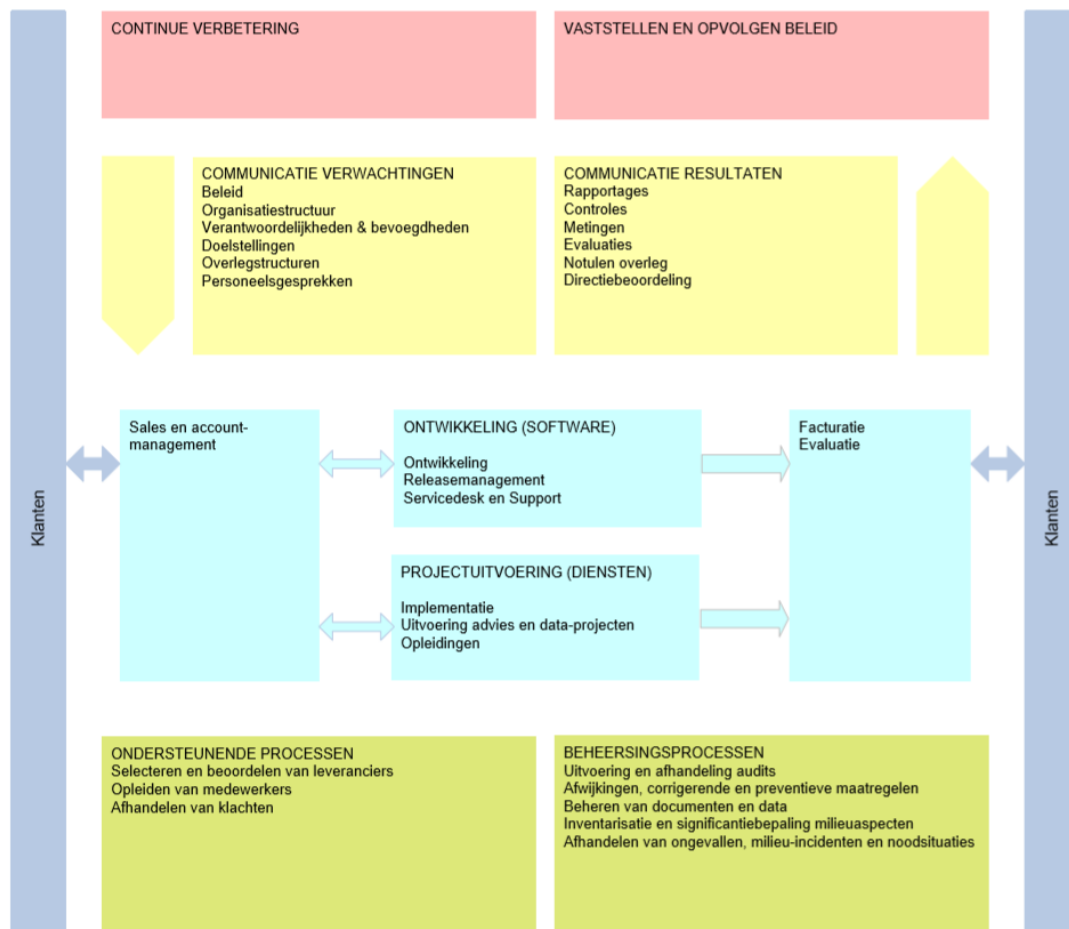
<sup>3</sup> Bron afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Roxit.

## 4.2 Welke relevante processen worden uitgevoerd?

In de onderstaande afbeelding is het procesmodel weergegeven. Dit geeft de interactie weer tussen de verschillende processen bij Roxit. Managementprocessen zijn terug te vinden in de **roze** en **gele** velden en geven aan welke voorwaarden en verantwoordelijkheden geformuleerd zijn door de directie (directieverantwoordelijkheid).

Het operationele proces wordt weergegeven in het **blauw**. Operationele processen worden primair aangestuurd door een klant of opdrachtgever.

Ondersteunende processen (van mensen en middelen) zijn facilitair aan het primaire proces en worden in het procesmodel in het **groen** weergegeven. De informatiestroom ten behoeve van het operationele proces is weergegeven onder communicatie resultaten. (Elbertsen, 2017)<sup>4</sup>



Figuur 4

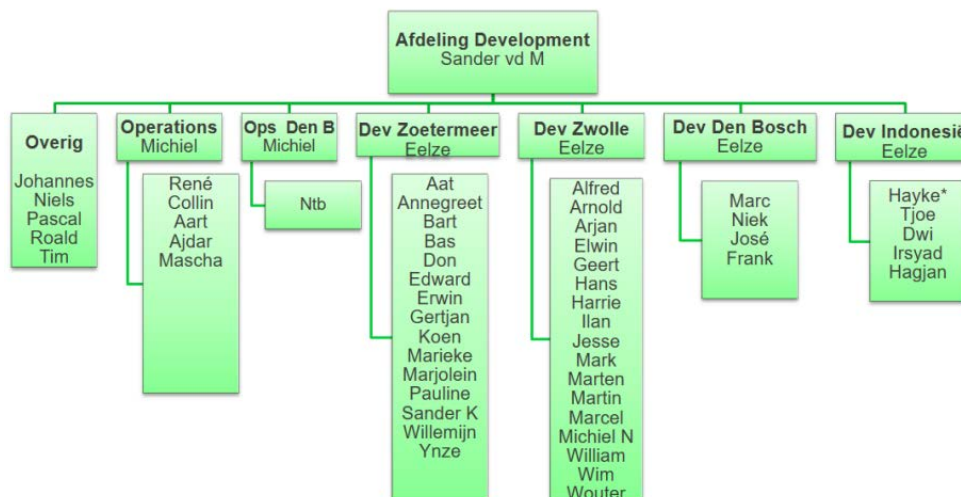
<sup>4</sup> Bron afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Roxit.

### 4.3 Mijn afdeling binnen Roxit

In de onderstaande afbeelding is een organogram weergegeven van de afdeling “Ontwikkeling” waarbij de afstudeeropdracht wordt uitgevoerd. De opdracht wordt voor een groot deel uitgevoerd op de locatie van Roxit te Zoetermeer. Toch zal er regelmatig een bezoek worden ingepland voor de locaties Zwolle en Arnhem.

## Organogram Roxit Ontwikkeling

V4.2 – 16-8-2018



Figuur 5

### 4.4 De werkprocessen binnen de afdeling

Het doel van het proces “ontwikkeling” is het voorbereiden en uitvoeren van ontwikkelwerkzaamheden, zodanig dat de projecten effectief, efficiënt en goed en conform interne en/of met de klant gemaakte afspraken uitgevoerd kunnen worden.

De ontwikkelaars bevinden zich op twee vestigingen. Het afdelingshoofd is eindverantwoordelijk, per vestiging is een teamleider aangesteld.

De afdeling ontwikkeling is onderverdeeld in vaste teams. De teams worden zoveel mogelijk ingezet op één product. Ieder team werkt in verschillende blokken van 3 weken, welke sprints worden genoemd. Bij een sprint zijn analisten, ontwikkelaars en testers betrokken. (Elbertsen, 2017)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Bron afkomstig van het intranet (niet publiekelijk toegankelijk) van Roxit.

## 5 Bibliografie

---

- Elbertsen, M. (2017, Mei 25). *Handboek Kwaliteit & Milieu*. Opgehaald van Intranet Roxit:  
[http://intranet.roxit.nl/joomla/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=566&Itemid=54](http://intranet.roxit.nl/joomla/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=566&Itemid=54)
- OCAI. (sd). *Online meten van organisatiecultuur*. Opgehaald van OCAI Online: <http://www.ocai-online.nl/>
- Roxit. (2017, Mei 4). *Missie & doelen*. Opgehaald van Roxit Intranet:  
[http://intranet.roxit.nl/joomla/index.php?option=com\\_content&view=article&id=84&Itemid=96](http://intranet.roxit.nl/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=96)
- Roxit. (2018, Februari). *Korte historie*. Opgehaald van Roxit Intranet: <http://intranet.roxit.nl/>
- Roxit. (2018, Juli 24). *Organisatiestructuur Roxit*. Opgehaald van Intranet Roxit:  
[http://intranet.roxit.nl/joomla/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=565&Itemid=54](http://intranet.roxit.nl/joomla/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=565&Itemid=54)

## Bijlage A – OCAI Stellingen & Puntentoekenning

| 1 Dominante kenmerken           |                                                                                                                                                                    |     | 4 Het bindmiddel van de organisatie |                                                                                                                                                                                              |     |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| A                               | De organisatie heeft een zeer persoonlijk karakter. Ze heeft veel weg van een grote familie. De mensen lijken veel met elkaar gemeen te hebben.                    | 57  | A                                   | Het bindmiddel dat de organisatie bijeenhoudt, bestaat uit loyaliteit en onderling vertrouwen. Betrokkenheid bij de organisatie staat hoog in het vaandel.                                   | 45  |
| B                               | De organisatie is zeer dynamisch en er heerst een echte ondernemersgeest. De mensen zijn bereid hun nek uit te steken en risico's te nemen.                        | 21  | B                                   | Het bindmiddel dat de organisatie bijeenhoudt, bestaat uit betrokkenheid bij innovatie en ontwikkeling. De nadruk ligt op het streven in de bedrijfstak voorop te lopen.                     | 24  |
| C                               | De organisatie is sterk resultaatgericht. Het werk af zien te krijgen is de grootste zorg. De mensen zijn erg competitief en gericht op het boeken van resultaten. | 12  | C                                   | Het bindmiddel dat de organisatie bijeenhoudt, bestaat uit de nadruk op prestaties en het bereiken van doelstellingen. Agressiviteit en winnen zijn gangbare thema's.                        | 11  |
| D                               | De organisatie is strak geleid en gestructureerd. Formele procedures bepalen in het algemeen wat de mensen doen.                                                   | 10  | D                                   | Het bindmiddel dat de organisatie bijeenhoudt, bestaat uit formele regels en beleidstukken. Instandhouding van een soepel draaiende organisatie is belangrijk.                               | 20  |
| Subtotaal                       |                                                                                                                                                                    | 100 | Subtotaal                           |                                                                                                                                                                                              | 100 |
| 2 De leiding van de organisatie |                                                                                                                                                                    |     | 5 Strategische accenten             |                                                                                                                                                                                              |     |
| A                               | De leiding van de organisatie gedraagt zich in het algemeen als mentor, faciliteert en stimuleert.                                                                 | 28  | A                                   | De organisatie legt de nadruk op menselijke ontwikkeling. Een grote mate van vertrouwen, openheid en participatie zijn niet weg te denken.                                                   | 34  |
| B                               | De leiding van de organisatie spreidt in het algemeen ondernemingslust ten toon, evenals vernieuwingsgezindheid en risicobereidheid.                               | 24  | B                                   | De organisatie legt de nadruk op het aanboren van nieuwe bronnen en het creëren van nieuwe uitdagingen. Uitproberen van nieuwe dingen en zoeken naar kansen wordt gewaardeerd.               | 34  |
| C                               | De leiding van de organisatie geeft in het algemeen blijk van een no-nonsense instelling, agressiviteit en resultaatgerichtheid.                                   | 25  | C                                   | De organisatie legt de nadruk op wedijverend gedrag en prestaties. Het bereiken van ambitieuze doelstellingen en overwinning in de markt spelen de hoofdrol.                                 | 15  |
| D                               | De leiding van de organisatie geeft in het algemeen blijk van coördinerend en organiserend gedrag en maakt de indruk van een soepel draaiende, efficiënte machine. | 23  | D                                   | De organisatie legt de nadruk op behoud van het bestaan en stabiliteit. Efficiëntie, beheersbaarheid en een soepele uitvoering spelen de hoofdrol.                                           | 17  |
| Subtotaal                       |                                                                                                                                                                    | 100 | Subtotaal                           |                                                                                                                                                                                              | 100 |
| 3 Personeelsmanagement          |                                                                                                                                                                    |     | 6 Succescriteria                    |                                                                                                                                                                                              |     |
| A                               | De managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door teamwerk, consensus en participatie.                                                                   | 43  | A                                   | De organisatie definieert succes op grond van de ontwikkeling van human resources, teamwerk, de betrokkenheid van het personeel en zorg voor de mensen.                                      | 28  |
| B                               | De managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door persoonlijke risicobereidheid, vernieuwing, vrijheid en uniciteit.                                     | 32  | B                                   | De organisatie definieert succes als kunnen beschikken over zo uniek mogelijke of de nieuwste producten. Ze kan worden beschouwd als innovatief en toonaangevend wat haar producten betreft. | 30  |
| C                               | De managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door niets ontziende competentie, hoge eisen en prestatiegerichtheid.                                       | 8   | C                                   | De organisatie definieert succes als winnen in de markt en de concurrentie de loef afsteken. Concurrerend marktleiderschap staat centraal.                                                   | 23  |
| D                               | De managementstijl van de organisatie wordt gekenmerkt door zekerheid omtrent de baan, de voorschriften, voorspelbaarheid en prestatiegerichtheid.                 | 17  | D                                   | De organisatie definieert succes binnen het kader van de efficiëntie. Betrouwbare levering, soepel verlopende schema's en goedkope productie zijn van cruciaal belang.                       | 19  |
| Subtotaal                       |                                                                                                                                                                    | 100 | Subtotaal                           |                                                                                                                                                                                              | 100 |