

Organisatievisie 2020 Gemeente Opmeer

Werken aan en in allianties

INLEIDING.

In 2011 is onze organisatievisie vastgesteld. Hierin zijn onze visie en missie verwoord en vertaald naar kernkwaliteiten, rollen voor het bestuur en de ambtelijke organisatie. Daarnaast is in onze organisatievisie van 2011 richting gegeven aan de thema's dienstverlening en verbetering van de werkprocessen (o.a. regievoering, projectmatig werken en intergemeentelijke samenwerking).

In de afgelopen drie jaren is het thema dienstverlening en de verbetering van de werkprocessen opgepakt en zijn er diverse initiatieven ondernomen en zijn deze nader uitgewerkt in ondernomen acties. De gekozen werkwijze hierbij was om gebruik te maken van onze veranderingskracht die gebaseerd is op grote betrokkenheid en aanpassingsvermogen van de organisatie en de medewerkers bij de praktische en concrete uitvoering. De meest in het oog springende veranderingsacties van de afgelopen periode zijn: de dienstverlening/het werken op afspraak, invoering van het telefonisch spreekuur, de vorming van het SSC ICT DeSom, van Werksaam Westfriesland, de regionalisering van de Brandweer, de vorming van de RUD.

Anno 2015 ziet de wereld er anders uit. Ten opzichte van 2010, dat de basis vormde voor onze organisatievisie die in 2011 is vastgesteld, is er sprake van een toename van gemeentelijke taken vanwege de decentralisaties (de 3-D's) en is sprake van toegenomen behoefte en noodzaak door deze veranderingen om op regionaal niveau beleid te ontwikkelen op de thema's Wonen, Werken, Bezoekers, Onderwijs en Ondernemen (pact van WF). Met als gevolg o.a. de vorming van regionale uitvoeringsorganisaties/intergemeen-telijk bundelen van uitvoeringstaken, en het wijzigen van het dienstverleningsconcept. En daarmee neemt ook de sturing van de GR-en toe.

In het Raadsprogramma 2014-2018 "Samenwerken aan duurzame zorg, werk en welzijn" komt dit ook terug in de visie en ambities van de raad zoals genoemd bij het onderdeel 9. Bestuur en Organisatie. De visie is dat de gemeente Opmeer een betrouwbare partner is die door ondernemers, instellingen en inwoners als klantgericht, klantvriendelijk, verantwoordelijk, transparant en betrokken wordt ervaren. En de ambities zijn kort samengevat: een zelfstandige gemeente die intensief samenwerkt met de gemeenten in de regio WF, een gemeentebestuur dat benaderbaar is en belanghebbenden proactief betreft bij de besluitvorming en een organisatie die professioneel en op haar taak is berekend en efficiënt is ingericht en voor specialistische taken samenwerkt met andere gemeenten.

Daarnaast is sprake van een algehele structurele bezuiniging van € 7 ton in 2014 omdat de algemene uitkering uit het gemeentefonds is afgenomen. De taakoverhevelingen in het sociaal domein met ingang van 1 januari jl. gingen reeds gepaard met verlaging van de budgetten die hiervoor door het rijk en de provincie ter beschikking zijn gesteld, gevolgd door forse verlagingen vanaf 2015 en in daaropvolgende jaren (meicirculaire 2015).

Dus waarom de organisatievisie opnieuw bekijken?

Door al deze wijzigingen is het noodzakelijk om de organisatievisie uit 2011 op nieuw te bezien. Niet omdat er slecht wordt gefunctioneerd! Immers nieuwe wet- en regelgeving wordt adequaat ingevoerd en we voldoen aan de vele audits. Dus in kwalitatieve zin voeren we het werk nu goed uit. Echter de ontwikkelingen van de afgelopen jaren alsmede wat er de komende jaren staat te gebeuren vraagt van ons om te bezien of onze organisatievisie aangepast moet worden en of daarmee ook ons werkconcept moet worden herzien. Verandering behoor je namelijk te doen als het goed gaat, niet als het uiteindelijk slecht gaat.

VERDERGAANDE/NIEUWE ONTWIKKELINGEN.

Onderstaand worden de zes grootste/belangrijkste ontwikkelingen benoemd en per ontwikkeling is de betekenis hiervan voor de organisatie weergegeven.

➤ **Decentralisaties/transformatie.**

Met de start van het nieuwe kabinet in 2012 is een impuls gegeven aan het overhevelen van taken naar de gemeenten. De drie meest in het oog springende taakoverhevelingen hebben betrekking op het zorg bieden aan langdurig zieken of ouderen; het hulp bieden bij het vinden van werk (of een uitkering verstrekken) en de jeugdzorg. De gemeente gaat dit uitvoeren omdat zij als eerste overheid de burgers het beste kent. Daarnaast is er sprake van een vergaande stelselwijziging. In plaats van een sterk verkokerd stelsel, met diverse strikt gescheiden zorgfuncties, is gekozen voor een integrale, bredere aanpak omdat gebleken is dat er veelal sprake is van meervoudige dilemma's. Lokale overheden moeten investeren in innovatie (zorg dichtbij mensen organiseren) en transformatie (burgerkracht en sociale netwerken versterken), teneinde het beroep op dure gespecialiseerde zorg terug te dringen.

Om deze overgehevelde taken te kunnen uitvoeren wordt op regionaal niveau samen gewerkt, voor een aantal taken is dat zelfs wettelijk verplicht. Om als zelfstandige gemeente te kunnen blijven functioneren en voor een adequate belangenbehartiging is een stevige bestuurlijke en ambtelijke bijdrage op regionaal niveau gewenst.

De betekenis van de decentralisaties voor de organisatie is

- dat sprake is van een toename van de deelname (in kwalitatieve en kwantitatieve zin) aan regionale werkgroepen zowel inhoudelijk (VVRE en MADIVOSA) als in relatie tot de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld in de vorm van financiële registraties en contractmanagement en -beheer, juridisering (toename bezwaarschriften en andere juridische procedures, en P&O. Attentiepunt hierbij is de noodzaak van regionale afstemming en de evenredige belasting qua kwaliteit en kwantiteit tussen de deelnemende gemeenten.

- een toename van afdelingsoverstijgende kennisdeling en interdisciplinaire aanpak van problemen en beleidsontwikkeling.
- een toename van het ambtelijk opdrachtgeverschap op regionaal niveau met als specifiek aspect dat vanwege nieuwe ontwikkelingen meer op basis van bestuurlijke sensitiviteit dient te worden gewerkt.
- toename van verantwoordelijkheden van deelnemers aan regionale werkgroepen en in relatie daarmee een beroep op andere vaardigheden.
- in kwantitatieve en kwalitatieve zin is er structurele extra capaciteit benodigd om de lokale regiefunctie en (regionale) beleidsontwikkelingsfunctie goed in te vullen, en de zorgverlening door het wijkteam adequaat te kunnen organiseren. Met de benodigde formatie is rekening gehouden in de begroting van het zgn. macrobudget dat beschikbaar is voor de uitvoering van de nieuwe taken. In kwalitatieve zin zal op termijn de rol van de klassieke beleidsmaker veranderen. De dominante vaardigheden zullen in de toekomst zijn: verbinding aangaan, creativiteit, procesmanagement, productief maken van ontmoetingen tussen partijen, strategisch inzicht, handelingsruimte en sensitiviteit. Dit vloeit ook automatisch voort uit de vernieuwde inrichting van de (ambtelijke) samenwerkingsstructuur in de regio, waarin een veel groter beroep zal worden gedaan op strategische en tactische vaardigheden van onze medewerkers die in de regio actief zijn.

➤ **Invoering nieuwe omgevingswet**

Naar verwachting zal medio 2018 de nieuwe Omgevingswet in werking treden. De doelstelling van de nieuwe Omgevingswet is een integrale benadering van de leefomgeving, met meer afwegingsruimte en het versnellen en verbeteren van de besluitvorming. Zodanig om beter aan te sluiten op de huidige en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de fysieke leefomgeving.

Deze verandering zal voor de gemeenten als 1^e overheid stevige impact krijgen

Er moeten integrale visies en procedures worden ontwikkeld in een omgeving waarin de overheden nauwer in ketens moeten gaan samenwerken.

Verschillende eenheden/afdelingen behandelen nu verschillende wetten/regelgeving/beleid. De betekenis van de invoering van de nieuwe Omgevingswet voor de organisatie is dat sprake is van integrale afstemming tussen diverse vakdisciplines. Beleid en toezicht/handhaving moeten goed op elkaar aansluiten om effectief te zijn. Hierdoor worden binnen de gemeenten door de Omgevingswet verschillende afdelingen geraakt, die in een andere verhouding tot elkaar komen te staan. Het beleid zal met de nieuwe Omgevingswet gebiedsgericht en integraal moeten worden afgewogen en eventueel worden aangepast. Dat is bestuurlijk gezien een andere benadering en kan leiden tot een herschikking van taken en processen om deze taken uit te voeren.

De Omgevingswet veroorzaakt een ingrijpende verschuiving van zowel kwaliteit als capaciteit tussen gemeentelijke processen. Met de WABO is al een integratie van de vergunningverlening ingezet. Die wordt nu verder uitgebreid en het wet- en regelgevend kader wordt op deze nieuwe situatie aangepast. Dat alles vraagt van gemeenten meer regie. De verschuiving van toelatingsplanologie naar uitnodigingsplanologie vraagt om medewerkers die niet alleen de regels kennen en kunnen interpreteren, maar die ook oplossingsgericht denken. Er wordt meer kwaliteit gevraagd in het faciliteren van burgers en bedrijven die een omgevingsvergunning (soms zelfs uitgevoerd door (gecertificeerde) derden) aanvragen. Voor onze klanten en partners moet zoveel mogelijk één aanspreekpunt in de organisatie worden ontwikkeld.

De betekenis van de invoering van de nieuwe omgevingswet voor de organisatie is

- De Omgevingswet vraagt van de gemeente (= bevoegd gezag) nieuwe en ingrijpende keuzes.
- de ontwikkeling van de Omgevingsvisie en het Omgevingsplan vragen daarbinnen veel aandacht.
- Er moeten integrale visies en procedures worden ontwikkeld voor de samenwerking met andere organisaties en ketens zijn nieuwe oplossingen nodig.
- Het raakt aan de opdrachtgeverrelatie die gemeenten hebben met hun omgevingsdienst.
- Processen worden straks nog meer dan nu geïnitieerd door burgers en bedrijven en vragen om integrale afhandeling en dus afstemming tussen diverse vakdisciplines
- Er worden hogere eisen gesteld aan kwaliteit van medewerkers .
- accountschap in de dienstverlening/organiseren van één aanspreekpunt in de organisatie voor onze klant/partner

➤ **Regionale beleidsontwikkeling (o.a. Pact van Westfriesland)**

Op 17 maart 2011 zijn de vijf principes voor samenwerking in Westfriesland door de gemeenteraad vastgesteld. In het verlengde van dit besluit is gewerkt aan Het Pact van Westfriesland. Dit pact is op 25 april 2013 vastgesteld door de gemeenteraad.

In het pact is de regionale ambitie opgenomen. Deze is dat de regio Westfriesland binnen vijf jaar tot de top 10 van de meest aantrekkelijke regio's van Nederland behoort. Aan de hand van vergelijkingsonderzoek in 2013 is een nulmeting gemaakt van de staat van de regio Westfriesland. Op basis van deze nulmeting zijn vijf thema's benoemd die specifieke aandacht en actie vragen: t.w. Onderwijs, Ondernemen, Bezoekers, Wonen en Werken.

Naast deze ambitie is het pact van westfriesland tevens de bestuurlijk inhoudelijke samenwerkingsagenda voor de komende jaren. Concreet bestaat dit uit de volgende projecten:

1. Project: Economische visie Westfriesland (o.a. ruimtelijke structuurschets, bedrijfs- en detailhandelsvisie);
2. Project huisvesting EU-arbeidsmigranten;
3. Project infrastructuur (N23 Westfrisiaweg);
4. Project: Regionale Sociale Agenda Westfriesland 2012-2015;
5. Project: visie op Cultuureducatie;
6. Project Decentralisatie Jeugdzorg;
7. Project: Woonvisie Westfriesland.

Deze projecten maken onderdeel uit van de Strategische agenda's van de portefeuillehoudersoverleggen MADIVOSA en VVRE voor 2015 en 2016.

De doelstelling van deze projecten en werkagenda's is beleidsinhoudelijke afstemming tussen de gemeenten te realiseren. Immers de burgers, ondernemers en instellingen hebben wensen en behoeften die regionaal georiënteerd zijn en dus niet beperkt worden door gemeentegrenzen. Op dit moment wordt capaciteit voor deze projecten en strategische werkagenda's geput uit de regulier formatie, waardoor het reguliere werk onder druk komt te staan.

De betekenis van de regionale beleidsontwikkeling is

- Een toename van beleidscapaciteit voor deelname aan tijdelijke werkverbanden van beleidsadviseurs om voorstellen voor te bereiden voor het regionale portefeuillehoudersoverleg, de projecten van het Pact van Westfriesland en de acties voortkomende uit de nulmeting “staat van de regio”.
De afgelopen jaren is dit opgevangen met van capaciteit voor reguliere advisering. En daarnaast zijn de regionale ambities afgezet tegen de beschikbare capaciteit in kwalitatieve en kwantitatieve zin door jaarlijks een werkprogramma op te stellen en de capaciteit naar ratio te verdelen tussen de verschillende gemeenten.
- Een toename van afdelingsoverstijgende kennisdeling
- Toename van verantwoordelijkheden van deelnemers aan tijdelijke werkverbanden
- Naast de bovengenoemde toename van organisatiebrede inzet van beleidscapaciteit is specifiek sprake van een toename van inzet van 1^e echelon leidinggevenden (gem.secr. + sectorhoofden) in strategische regionale ontwikkelingen. Deze inzet gaat ten koste van inzet op tactisch en operationeel niveau met als gevolg dat meer verantwoordelijkheden bij de afdelingshoofden en medewerkers worden neergelegd. Het leidinggeven wijzigt van sturen op de activiteiten (de hoe-vraag) naar sturen op doelstellingen (de waarom-vraag). Dit betekent voor een deel van het management een ingrijpende verandering.

➤ **Vorming regionale uitvoeringsorganisaties/intergemeentelijk bundelen van uitvoeringstaken.**

In de afgelopen drie jaar zijn er diverse uitvoeringsorganisaties gevormd, t.w.: de RUD, regionalisering brandweer, SSC ICT DeSom, werkorganisatie Werksaam Westfriesland. Daarnaast zijn de volgende intergemeentelijke samenwerkingen gerealiseerd: salarisadministratie en vth-taken (vergunning/toezicht/handhaving).

De doelstelling van deze ontwikkelingen is het realiseren van de 3-K's. Namelijk het verhogen van de kwaliteit, het beperken van de kwetsbaarheid, het verlagen van de kosten.

De betekenis van de vorming van regionale uitvoeringsorganisaties voor de gemeentelijke organisatie is

- een afname van personeel in het gemeentehuis van Opmeer
- een stijging van onze overheadkosten per medewerker (t.w. huisvestingskosten, facilitaire ondersteuning (bode, financiën, P&O, postregistratie & archivering), leidinggevende capaciteit) met als gevolg incidentele friktiekosten die betrokken worden bij de specifieke besluitvorming om tot een samenwerking te komen.
- een toename van de functie van regievoering om het opdrachtgeverschap naar de regionale uitvoeringsorganisaties verder vorm te geven.

➤ **Dienstverleningsconcept.**

De afgelopen drie jaar is naast het landelijke programma i-NUP -dat zich richt op de basisinfrastructuur om de e-overheid te realiseren - gewerkt aan het organisatorisch vormgeven van ons dienstverleningsconcept dat zich richt op de kwantitatieve verschuiving van het aantal face-contacts naar de call- en click-contacts alsmede het kwalitatief verbeteren van de face-, call- en click-contacts. De doelstelling is tijd- en plaats onafhankelijke dienstverlening te leveren. Voor de organisatie heeft de dienstverlening op afspraak en het instellen van het telefonisch spreekuur een grote impact.

Daarnaast zal de komende jaren intensief ingezet moet worden om op digitale wijze geo informatie te koppelen aan fysieke locaties. En vervolgens dit te beheren.

De consequenties en de betekenis hiervan voor de organisatie zijn

- verandering van het eerste klantcontact in het gemeentehuis, zodat de receptiefunctie en de telefonisten-functie wijzigen en de eerste klantcontacten binnen de vakafdelingen worden georganiseerd,
- Een uitbreiding van dienstverlening op afspraak, zodat ambtelijke inzet zich concentreert op de momenten van publiekscontacten en overige werktijden flexibiliseren,
- Toename van dienstverlening "aan huis", zodat de werktijden verder worden geflexibiliseerd en draagbare hulpmiddelen benodigd zijn

➤ **Impact van de autonome ontwikkelingen van de laatste jaren (komst van de basisregistraties).**

De afgelopen jaren zijn er diverse inhoudelijke activiteiten toegenomen door de toename van het vastleggen van meer informatie in landelijke basisregistraties in het kader van verbetering van de dienstverlening. En in het verlengde daarvan is sprake van een toename van activiteiten in het kader van de informatiebeleid, informatiebeveiliging, privacyregelgeving en aansluiting op het landelijke stelsel van basis informatiesystemen (landelijke voorziening (LV) WOZ, LV BasisRegistratie Personen, LV BasisAdministratie Adressen en Gebouwen, LV Basisregistratie Grootschalige Topografie) wat zijn vervolg heeft in een toename van verantwoordingsverplichtingen en controle. Van de activiteiten die verricht worden moeten beschrijvingen aanwezig zijn, periodiek gecontroleerd worden in hoeverre conform de regels is gehandeld en dit dient te worden vastgelegd. Specifiek kunnen hier genoemd worden de audit waarde-documenten, audits op de landelijke voorzieningen, en het horizontaal toezicht.

Het verzamelen van gegevens, het beheren en onderhouden hiervan, het controleren en het distribueren hiervan zijn extra activiteiten omdat de eisen van informatiebeveiliging zijn toegenomen en de kwaliteitseisen zijn aangescherpt. De afgelopen jaren is dit binnen de bestaande formatie uitgevoerd, maar de omvang is nu zodanig dat de kritische ondergrens van benodigde kwaliteit wordt benaderd.

Vooraf bij de afdeling PZI laat zich dit in de afgelopen jaren steeds sterker voelen en dan specifiek tot de grote veranderingen op het gebied van de BasisRegistratie Personen (BRP), maar ook in relatie tot de ambities op het gebied van de dienstverlening. Een structurele uitbreiding (20 uur per week) binnen de afdeling PZI is in verband hiermee noodzakelijk. Door aanpassing van de indeling van de organisatie en herpositionering van verantwoordelijkheden zoals aan het einde van deze notitie is weergegeven – kan dit binnen de huidige organisatie worden opgevangen.

Deze ontwikkelingen zullen door toename van het aantal landelijke informatiesystemen/basisregistraties de komende jaren ook zijn effect hebben bij andere afdelingen, denk daarbij aan landelijke voorziening WOZ en de landelijke voorziening Basisregistratie Grootschalige Topografie e (BGT)/Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG). Op korte termijn is een capaciteitsuitbreiding onontkoombaar voor de nieuwe activiteiten voor de BGT/BAG. Dit betreft een nieuwe taak voor de gemeenten waarvoor geen compensatie wordt verstrekt. Omdat we nog in de projectfase zijn van oplevering is een structurele doorberekening nog niet gemaakt. Deze wordt in september a.s. verwacht. Indicatief wordt vooralsnog uitgegaan van 0,5 fte structureel.

De betekenis hiervan voor de organisatie is

- Toename van formatie met 0,5 fte om de toename van het verwerken van BGT/BAG-informatiegegevens in de administraties en controle en verantwoording daarover. De kosten hiervan zijn reeds opgenomen in de Kadernota 2015.

DE OPGAVEN TOT EN MET 2020.

Als we bovenstaande ontwikkelingen vertalen naar de opgaven tot en met 2020 voor onze organisatie, dan komen de navolgende opgaven naar voren:

- ✓ toegerust te zijn om allianties te vormen en aan deel te nemen om samen met (maatschappelijke) partners en regio-gemeenten de maatschappelijke en demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) te vertalen naar voorzieningen en deze te (laten) realiseren;
- ✓ continu de dienstverlening voor individuele producten te innoveren;
- ✓ toegerust zijn het stelsel van basisinformatiesystemen te beheren door via audits en horizontale verantwoording te voldoen aan de kwaliteitscriteria voor o.a. de verschillende basisregistraties, de archiefwet, de informatiebeveiliging, het omgevingsrecht;
- ✓ het borgen van de beleidsuitvoering en het beheer met als aandachtspunten het reduceren van kwetsbaarheid, het verbeteren van de kwaliteit en het reduceren van kosten op basis van "minder meerkosten" en gelijktijdig dat flexibel ingespeeld kan worden op nieuwe ontwikkelingen, nieuwe taken of ad hoc situaties.

Wat betekenen deze opgaven voor ons werkconcept?

Deze opgaven resulteren in een gewenst werkconcept waarin t.o.v. het huidige werkconcept sprake is van meer integraal werken door kennisdeling en meer afstemming tussen verschillende beleids-/werkterreinen; meer verantwoordelijkheden en bevoegdheden organiseren op het niveau van medewerkers om direct op inventieve en innovatieve wijze in te kunnen spelen op veranderingen in de omgeving; toename van capaciteit in kwalitatieve zin om deel te nemen aan allianties.

Dit kunnen we vertalen naar verschillende kernmerken van een krachtige gemeentelijke organisatie: (wat is het profiel van onze organisatie):

- een organisatie die maatschappelijk relevant is en in samenwerking met partners op basis van allianties deze relevantie tot stand brengt;
- een organisatie met een groot aanpassingsvermogen om in een omgeving te opereren waarin sprake is van een grote diversiteit en tegengesteldheid van ambities, belangen en doelstellingen. In een pakkende beeldspraak oogt dit als een zwerm spreuwen;
- een kennisorganisatie op basis van het werk- en denkconcept van wikipedia namelijk om kennis te genereren, te ontsluiten en te delen. Door fysieke en virtuele kennisknooppunten als innovatie-/kwaliteitsteams in te stellen en door afdelingsoverstijgende taakvelden met onderlinge afhankelijkheden logisch te bundelen op afdelingsniveau;
- een organisatie die een kwalitatief goede bijdrage levert aan de regionale agenda;
- een organisatie die de dienstverlening continu doorontwikkeld waarbij het aantal face- contacten verschuift naar de call- en click-contacten en het inhoudelijk

verbeteren van de face-, call- en clickcontacten zodanig dat tijd- en plaats-onafhankelijke dienstverlening mogelijk wordt.

- Een organisatie die op basis van intensieve samenwerking met de Westfriese gemeenten bij nieuwe wetgeving/ontwikkelingen of specialisme telkens de bestuurlijke afweging maakt van nut en noodzaak van samenwerking aan de hand van de 3 K's (verbeteren kwaliteit, reduceren kwetsbaarheid, reduceren van kosten op basis van "minder meerkosten"), de gevolgen voor de achterblijvende organisatie, en de bestuurlijke gevoeligheid van de betreffende taak of onderwerp.

Benodigd profiel van de medewerker: (wat vragen we van de medewerkers)

- Professionaliteit om op basis van zelfstandigheid, taakvolwassenheid en inhoudelijk vakmanschap op een inventieve, creatieve, innovatieve wijze de ruimte te nemen voor eigen verantwoordelijkheid zodanig dat hij/zij kan opereren in (complexe) krachtenvelden met regiogemeenten en (maatschappelijke) partners. Een krachtenveld waar sprake is van onzekerheid, tegenstellingen en dynamiek waarbij het handelen is gericht op samenwerking. Elementen die daarbij in het oog gehouden moeten worden zijn: gedeelde ambitie, belangen, relatie, organisatie en proces.
- interdisciplinair en integraal werken
- ontwikkelingen op korte en lange termijn herkennen en vertalen naar bestuurlijke keuzes en benodigde maatregelen

Benodigd profiel van het afdelingshoofd: (wat vragen we van de afdelingshoofden)

- medewerkers optimaal ondersteunen in hun professionaliteit en om hen toe te rusten zodanig dat zij hun rol kunnen vormgeven door te sturen vanuit doelstellingen dus vanuit de Waarom-vraag
- de juiste vraag te kunnen stellen zonder zelf het werk te gaan doen, geen meewerkend voormanschap
- samen met de medewerkers de lange termijn ontwikkelen vertalen naar bestuurlijke keuzes en benodigde maatregelen

Benodigd profiel van het sectorhoofd: (wat vragen we van de sectorhoofden)

- Bestuurlijk opdrachtnemer (van gemeentesecretaris en bestuur)
- Bestuurlijke adviseurs voor de dagelijkse bestuurders
- Bestuurlijk opdrachtnemer m.b.t. coördinatie regionale aangelegenheden
- Verandermanager door o.a. het ondersteunen van de afdelingshoofden in de nieuwe rol

Wat is dus de verandering?

Om een krachtige organisatie te blijven worden andere vaardigheden van medewerkers en leidinggevend gevraagd. Dit vraagt duurzame scholing, communicatie, participatie, ondersteuning en aanpassing van het organisatieconcept voor wat betreft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van medewerkers en afdelingshoofden. Dit vraagt grotere (interdisciplinaire) werkeenheden dan het huidige gemiddelde van 8 fte's. Waarbij de taakhoud het dominante principe blijft bij de verdeling in werkeenheden gezien de omvang in kwantitatieve zin van onze organisatie waarbij beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering veelal in één persoon is georganiseerd.

Verder wordt in kwalitatieve zin de capaciteit uitgebreid voor deelname in verschillende allianties/samenwerkingsverbanden als netwerkeenheden voor regionale en lokale ontwikkelingen. En wordt de formatie in kwantitatieve zin uitgebreid met een 0,5 fte voor de taakuitbreiding van het verwerken van de BGT/BAG-informatiegegevens.

BESLUITVORMINGSROUTE EN IMPLEMENTATIE.

Het eerste concept van deze notitie is in mei besproken in het MTbreed en met de OR. Op basis van deze gesprekken heeft het MT besloten de notitie op onderdelen te verhelderen en aan te passen. Deze aangepaste versie is vervolgens nog een keer besproken met het MTbreed en de OR.

In oktober zal het college dit voorstel als voorgenomen besluit voorgelegd krijgen. Waarna het naar de OR wordt gezonden om hierover advies uit te brengen. Na het advies van de OR wordt dit voorstel met het advies van de OR voorgelegd aan B&W.

Gelijktijdig wordt de procedure voor een nieuw sociaal statuut gestart. Op basis van het VNG-model wordt dit besproken met de vakbondsvertegenwoordigers in het GO. *Uitgangspunt hierbij is, zoals de afgelopen jaren ook altijd naar is gehandeld, om als goed werkgever te handelen in dit veranderingsproces.*

De implementatie bevat eigenlijk twee onderdelen. Enerzijds vanuit de ontwikkel gedachte omdat het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden een leerproces zal zijn van enkele jaren en anderzijds omdat een belangrijke voorwaarde voor dit leerproces namelijk het ondersteunen van medewerkers door de afdelingshoofden direct de invulling van deze functie noodzakelijk maakt en dus ook dat het organisatieconcept aangepast dient te worden.

De kosten van het implementatietraject zijn feitelijk niet te berekenen omdat in dit meerjarig proces niet zeker is of een enkele medewerker de gevraagde verandering niet kan waarmaken. Daarom wordt gevraagd om het restant van het beschikbaar gestelde incidentele budget voor organisatieontwikkeling uit 2010 hiervoor beschikbaar te stellen. Indertijd is € 650.000 beschikbaar gesteld en er resteert nu nog € 220.000. En daarnaast het restant van het beschikbaar gestelde bedrag voor investeringen in de huisvesting zijnde € 88.000

BESTUURLIJKE BESLISPUNTEN.

1. In te stemmen met de kenmerken van een krachtige organisatie inclusief de daarvan afgeleide profielen voor medewerkers, afdelingshoofden en sectorhoofden; en het concept organogram, met als uitgangspunt de bestaande formatie;
2. In te stemmen met de toename van formatie met 0,5 fte om de van buiten afkomende taakuitbreiding van het verwerken van BGT/BAG-informatiegegevens in de administraties en controle en verantwoording daarover. De kosten daarvan zijn € 40.000 structureel en zijn reeds opgenomen in de Kadernota 2015;
3. In te stemmen met het inzetten van a) het restant van het budget van de organisatieontwikkeling 2011-2014, zijnde a. de € 220.000 voor incidentele maatregelen als gevolg van het veranderingsproces en b) het nog beschikbare investeringsbedrag van € 88.000.

ORGANOGRAM GEMEENTE OPMEER

