

ONDERWERP

Zevende voortgangsrapportage ambtelijke samenwerking Bloemendaal & Heemstede

1. HOOFDLIJNEN VOORTGANGSRAPPORTAGE NOVEMBER 2017

In december 2017 is gerapporteerd over de voortgang in de periode januari 2017 tot en met november 2017 van de ambtelijke samenwerking tussen de gemeenten Bloemendaal en Heemstede. Dit waren de hoofdlijnen:

- Er is een gezamenlijke visie ontwikkeld op de ontwikkeling van beide ambtelijke organisaties. Kern van de visie: verder uitbouwen van naar buiten gerichte, responsieve organisaties die samen met inwoners en andere partners antwoorden proberen te vinden op maatschappelijke vraagstukken. Daarnaast willen wij een excellente dienstverlening kunnen blijven garanderen.
- Uitrol van het strategisch HRM, zoals vastgesteld in 2017, onder andere door het verder experimenteren met innovatieve manieren van (zelf-)organiseren, zoals bijvoorbeeld Holocracy (= verantwoordelijkheden van mensen heel nadrukkelijk koppelen aan doelen van de organisatie).
- De vervlechting van de teams P&O, Communicatie, Financiële Administratie, Informatisering en Facilitaire Zaken was in 2017 daadwerkelijk gerealiseerd. Vervlochten wil zeggen dat het team onder 1 leiding (namens Bloemendaal en Heemstede) is geplaatst en medewerkers in meer of mindere mate werkzaamheden uitvoeren voor beide gemeenten.
- Ook bij het team Handhaving is in het najaar 2017 besloten tot een vervlechting per 1 januari 2018. Primaire verantwoordelijkheid van het team is het uitvoeren van de handavingsprogramma's in beide gemeenten. Het opstellen van beleid en de inhoud van de handavingsprogramma's blijft de verantwoordelijkheid van de iedere gemeente afzonderlijk.
- Er zijn diverse activiteiten op het gebied van organisatieontwikkeling vormgegeven:
 - een leertraject om medewerkers zich 'participatie' eigen te maken
 - een eigen 'school' (Kzoom College) gericht op persoonlijke ontwikkeling waarin allerlei workshops worden georganiseerd, verzorgd voor en door eigen medewerkers, soms aangevuld met professionals van buiten.
 - een leertraject voor Helder Schrijven: zorgen dat we in onze schriftelijke communicatie zo begrijpelijk mogelijk zijn voor inwoners.
 - er is een gezamenlijk werkwijze voor het Projectmatig Denken en Doen ontwikkeld met een daaraan gekoppelde toolbox.
 - De regeling Generatiepact is ingevoerd. De doelstelling van de regeling is om enerzijds de vitaliteit van oudere medewerkers op peil te houden en anderzijds een verjonging aan te brengen in ons personeelsbestand (*NB los van de regeling generatiepact wordt het huidige budget voor herbezetting voor 2020 betrokken bij heroverwegingen voor de begroting 2020*).

2. VOORTGANG DECEMBER 2017 – MEI 2019

2.1 Pas op de plaats met vervlechten van teams

In de Raad van Heemstede is naar aanleiding van de bespreking van het rapport van de Gemeentelijke Rekenkamer van de gemeente Heemstede over de samenwerking Bloemendaal – Heemstede in februari 2018 besloten een overdrachtsnotitie te maken voor de nieuwe Raad, die na de verkiezingen van maart 2018 geïnstalleerd is. Dit was voor de Colleges van beide gemeenten aanleiding om een pas op de plaats te maken. Dat betekent dat, naast de reeds vervlochten teams, geen nieuwe initiatieven worden gestart om andere teams te vervlechten.

2.2 In september 2019 besluitvorming over kader voor samenwerking Heemstede – Bloemendaal

Nadat op 10 januari 2019 in een informatieve avond de beide Raden gezamenlijk zijn geïnformeerd over de stand van zaken van de samenwerking, zijn in beide Raden afzonderlijk gesprekken gevoerd over de samenwerking. Vanuit beide Colleges is aangeboden ter facilitering van deze gesprekken een richtinggevend kader op te stellen voor de samenwerking tussen Bloemendaal en Heemstede (en ook met andere partners in de regio). Aan de hand van de opgehaalde zienswijzen zal in september 2019 aan de beide Raden ter besluitvorming een kader voor de samenwerking worden aangeboden.

2.3 Organisatieontwikkeling ambtelijke organisatie

In het late najaar 2018 is de visie op de ontwikkeling van beide organisaties op MT-niveau tegen het licht gehouden. Dit was mede ingegeven door de komst van de nieuwe gemeentesecretaris in Heemstede die zich samen met managementteam Heemstede na haar aantreden strategisch heeft georiënteerd op de positie van de ambtelijke organisatie van Heemstede.

Vervolgens is deze richting besproken en verder uitgewerkt met alle leidinggevenden en coördinatoren, die het op hun beurt in hun teams hebben gedeeld. Dit heeft geresulteerd in een visie op organisatieontwikkeling, verbeeld met een zgn. nieuwe 'praatplaat' (zie bijlage) waardoor voor iedereen duidelijk is wat de gewenste organisatieontwikkeling inhoudt.

In beider organisatieontwikkeling staan 3 thema's centraal: 'wendbare organisatie', 'weerbare en lenige professionals' en 'bedrijfsvoering op orde'. Aan deze thema's geven beide organisaties invulling.

Concreet houdt dit in dat we bezig zijn met:

- het projectmatig werken verder te implementeren en te borgen;
- versterkte aandacht voor het opgave-gericht werken, o.a. door middel van het organiseren van de "Maand van de omgevingswet" waarin medewerkers bewust worden gemaakt wat deze wet voor hun werk (in samenhang met dat van anderen) betekent.
- de ontwikkeling van een klussenplein (talenten medewerkers breed inzetten)
- de invoering van een zaakgericht systeem (Mozard) aan de hand waarvan werkprocessen worden verbeterd;
- het opzetten van een programma 'slimmer werken' gericht op het versterken van digitaal werken en ook op het beter benutten van de mogelijkheden van digitaal werken;
- teamsessies om de 3 centrale thema's 'wendbare organisatie', 'weerbare en lenige professionals' en 'bedrijfsvoering op orde' te vertalen op teamniveau.
- te bekijken in hoeverre de organisatiestructuur aanpassing behoeft gelet op de 3 centrale thema's, maar met name wendbaarheid, en de opgaven die ons werk bepalen.

Gezamenlijk werken wij ook aan het thema 'bedrijfsvoering op orde' omdat deze teams vervlochten zijn. Wat wordt er dan onder verstaan? Een organisatie die wendbaar wil zijn om aan te sluiten bij wat in de samenleving speelt en hierop snel wil inspelen, moet een goede bedrijfsvoering hebben. Bij alles wat we doen moeten we kunnen vertrouwen op een stevig fundament. Bedrijfsvoering moet op orde zijn o.a. op de terreinen HRM, Financiën, Informatisering, ICT, facilitair en communicatie. Processen goed ingeregeld, met een effectieve control functie, werkwijzen die overdraagbaar zijn, en gericht op constante verbetering.

2.4 Resultaten en prestaties vervlochten teams

De huidige vervlochten teams P&O, Communicatie, Informatisering, Financiële Administratie, Facilitaire Zaken en Handhaving vormen in formatieplaatsen in beide gemeenten circa 20% van de totale formatie en leveren daarmee kwantitatief een gelijke bijdrage aan de samenwerking .

In de (reeds eerder verstrekte) factsheets zijn in algemene zin opbrengsten en het ontwikkelingsperspectief per vervlochten team geschetst (zie bijlage). Deze opbrengsten schetsen vooral de context en wijze waarop de dienstverlening vanuit de teams wordt gerealiseerd.

Inhoudelijk worden jaarlijks bij beide gemeenten ieder afzonderlijk, budgetten en prestaties op het gebied van bedrijfsvoering verantwoord bij de P&C-cyclus. De beleidskaders voor de prestaties worden door de Raad vastgesteld met een beleidsplan, zoals bijvoorbeeld het Strategisch HRM-Beleid 2017 – 2020. In het najaar 2019 zal in samenspraak met de Raad ook het Informatie-beleidsplan worden herijkt en eveneens in samenspraak met de Raad een (hernieuwde) communicatienota worden aangeboden. Voor Handhaving is het jaarlijkse handavingsprogramma per gemeente leidend.

2.5 Wens een toekomstbestendige bedrijfsvoering te realiseren

Zoals eerder aangegeven wordt in september het kader voor de samenwerking Bloemendaal-Heemstede aangeboden aan beide Raden. Binnen dit kader is het bestuurlijk de intentie een toekomstbestendige bedrijfsvoering te realiseren. Onder andere door de beheersing te versterken. Uitgangspunt daarbij is dat beide gemeenten hun huidige zelfstandige bestuurlijke verantwoordelijkheid houden ten aanzien van inhoudelijk beleid in relatie tot bedrijfsvoering. Het uitgangspunt is transparante verantwoording over de beheersing van budgetten op het gebied van bedrijfsvoering en dat er sprake blijft van 2 robuuste organisaties.

Hierbij wordt ook het advies betrokken vanuit het Gateway-onderzoek om de afdelingen ICT en Informatisering samen te voegen. Onderzocht wordt op welke de nieuwe Informatisering & Automatisering organisatie ingericht moet worden, als de outsourcing van ICT een feit is. Gekeken wordt of dit mogelijk is binnen de huidige GRIT-constructie.

De huidige privaatrechtelijke samenwerkingsovereenkomst zal nader onder de loep worden genomen wat gaat leiden tot een voorstel tot aanpassing / vernieuwing aan de Raad. Dit mede in lijn met de wensen van de Raad van Heemstede om de formele samenwerking af te bakenen tot de huidige vervlochten teams. In dit proces worden ook de Ondernemingsraden betrokken omdat de samenwerkingsovereenkomst de uitkomst is geweest van overleg met deze Ondernemingsraden. Voor hen bevat de overeenkomst een borging van de rechten van medewerkers in het samenwerkingsproces. Dat geldt ook voor de commissie van het Georganiseerd Overleg (vakbond). Hiermee zullen we rekening moeten houden bij het voorstel.

3. TOT SLOT

Afhankelijk van de uitkomsten van Raadsgesprekken bij beide gemeenten over het perspectief van de samenwerking zal in overleg met de Raad bepaald worden in hoeverre deze frequentie en vorm van rapportage nog relevant is en / of bijstelling behoeft.

Voorgesteld wordt deze voortgangsrapportage te betrekken bij de bespreking van het kader voor ambtelijke samenwerking en de bestendinging bedrijfsvoering in de commissie Middelen dit najaar.

BIJLAGE

- visie op de organisatieontwikkeling – verbeeld met een ‘praatplaat’ organisatieontwikkeling Bloemendaal en Heemstede
- factsheets opbrengsten vervlochten teams