

Bespreking Kernteam Samenspraak en gemeentesecretaris

Datum: 7 juli 2021

Aanwezig: Lizet Keyzers,
(not).

Afwezig: -

Agenda:

1. Kennismaking met elkaar
2. Actieve deelspraakgroepen: Waardering, Nieuwe werken in gemeentehuis, Gemeentesecretaris, Welkom in huis.
Proces "het boekje" is wel een proces wat vanuit en door de medewerkers georganiseerd wordt, geïnitieerd vanuit Samenspraak, maar omdat het proces bij de medewerkers ligt en de uitvoering los staat van Samenspraak, is hier geen deelspraakgroep aangemaakt.
3. Lizet laat wat sheets zien, waarin ze aangeeft dat het belangrijk is de focus wat meer op de raad te leggen. In gezamenlijkheid met elkaar ontwikkelingen maken in de organisatie. Er is een platform opgesteld die verschillende aandachtsvelden krijgen. Vanuit een talenten overzicht is het platform vormgegeven en hierin aangegeven welke personen vanuit welke rol / gebied hieraan gekoppeld zijn / gaan worden. Zij kunnen processen in gang zetten, initierend zijn in verdere ontwikkelingen.

Bespreking Kernteam Samenspraak en gemeentesecretaris

Datum: 15 september 2021

Aanwezig: Lizet Keyzers
(not).

Afwezig: -

Agenda:

1. Lizet; Raadsconferentie
2. Lizet + traject KaapZ
3. training Samenspraak

1. Samenvatting raadsconferentie:

Begin september is er een bijeenkomst geweest, betreffende het organisatiebeleid.

Lizet heeft hierin ook onze visie gedeeld, dat de inwoner centraal staat, zelforganiserende organisatie zijn en we blijven aanpassen aan de veranderende maatschappij.

Paraplu voor het organisatiebeleid is medewerkersonderzoek, toekomst- en dorpsvisie, raadsprogramma, routekaart sociaal domein, financiële situatie van de gemeente.

en Lizet geven een toelichting over de opgaven doorontwikkeling van het strategisch platform organisatiebeleid.

2. Van hieruit is de link gemaakt met het traject wat nu loopt met KaapZ, het storytelling, ons verhaal maken over hoe we werken en hier een taal voor ontwikkelen.

De vraag rijst over de timing en de geplande tijdsprocedure omdat de waarde van het traject heel groot is en dit goed moet gebeuren. Doel is uiteindelijk een gezamenlijk verhaal te maken, niet meer. De bedoeling is dat KaapZ niet verder gaat met het proces, daar gaan wij zelf verder aan de slag.

3. zal aan de kernteamleden van Samenspraak een training gaan geven. Dit betreft kennisvergroting, maar wel aangepast op onze organisatie. 3 nov 1^e trainingsdag, 2^e trainingsdag wordt nog gepland.

25 oktober 2021 extra overleg met gemeentesecretaris en O&O

Aanwezig: Lizet en

Aanleiding: Geluiden van medewerkers tav werkdruk

Dit is ook uit met MTO naar voren gekomen en staat ook op de agenda van het strategisch platform.

Er wordt uitgelegd dat dit de aandacht heeft en belangrijk is om te onderzoeken en hierbij wordt onderzocht hoe de verdeling onder de teams is, waar is de druk hoger en waar is meer ruimte. Hierbij is gezamenlijk prioriteiten stellen van belang.

Thuiswerken is ook niet helpend in dit geheel, omdat het moeilijk is geworden om een collega te vinden voor een bepaald onderwerp.

Het is gewenst dat medewerkers ook contact opnemen met het platform, dat wordt gewaardeerd.

Optie nieuwsbrief met evt gekoppeld een koffiemomentje om erover door te praten. Maar opmerking hierbij is wel: er is ook intranet. Wanneer kies je welk kanaal, hier moet over nagedacht worden.

Concluderend is dat het aandacht heeft, medewerkers kunnen indien ze dit willen met een van de medewerkers uit het platform contact opnemen, en als zaken niet goed gaan, dan direct met O&O.

Overleg Kernteam samenspraak en gemeentesecretaris 27 oktober 2021

Aanwezig: Lizet,

Afwezig: -

Agendapunten:

1. Stand van zaken trainingsdag kernteamleden OR-Samenspraak en vervolgtraject training
De training is door de kernteamleden als zeer positief ervaren. Naast opdoen van kennis heeft deze dag ook bijgedragen aan een stuk teambuilding en behoefte om Samenspraak verder te gaan ontwikkelen.
De tweede trainingsdag is vanwege verscherpte maatregelen uitgesteld, Lizet geeft aan dat als wij inschatten dat dit wel nodig is en op veilige wijze georganiseerd kan worden, hier wel ruimte voor is binnen de werkwijze van de gemeente.
Na de tweede trainingsdag zal een heidag volgen om ons verder te gaan ontwikkelen en werkwijzen kort te sluiten.
2. Doorontwikkeling van OR-Samenspraak, zoals ook aangekondigd in de mail 3-11-2021
Dit agendapunt werd enigszins verweven in agendapunt 1. Er is vanuit Samenspraak aangegeven dat werkdruk en cultuur binnen de organisatie een belangrijk aandachtspunt zijn.
Lizet gaf als advies om aan medewerkers te communiceren welke ontwikkeling Samenspraak gaat maken, dit zal ter harte genomen worden.
Lizet en Lizet geven beiden aan positief te staan in de ontwikkeling van Samenspraak.
3. Strategisch beleidsplatform
Lizet heeft nog extra toelichting geven over het ontstaan en de werkwijze van het platform. Het kernteam bestaat uit Lizet, [redacted] Het kernteam neemt structureel plaats in het overleg van het strategisch beleidsplatform. Het platform heeft geen beslissende rol, dit heeft het kernteam wel. Kernwaarden van het platform zijn transparantie en communicatie.
Vanuit Samenspraak is aangegeven dat er iemand vanuit Samenspraak deel zou kunnen nemen in het platform, meer als aanhorend, om wel de verbinding met de achterban te houden. Lizet komt hier later op terug.
Het agendapunt over het strategisch beleidsplatform is omwille van de tijd opnieuw geagendeerd voor het volgende overleg.
4. Vaste dag tbv overleg Kernteam – Gemeentesecretaris
Op dit moment is het overleg tussen het kernteam samenspraak en de gemeentesecretaris op woensdag. Dit is de vaste vrije dag van [redacted]. Verplaatsen naar een dag dat alle kernteamleden werken is niet mogelijk vanwege overleggen met college en gemeentesecretaris. Er is afgesproken dat we het overleg laten rouleren op de maandag, woensdagmiddag en donderdag, zodat het "opofferen" van de vrije dag verspreid wordt over de kernteamleden. [redacted] gaat dit oppakken.
5. Nieuwe CAO
Lizet geeft aan dat er een principe akkoord is voor het CAO. Eind januari zal hier een besluit over volgen. Dit betekent dat bepaalde afspraken dan met terugwerkende kracht ingezet



zullen worden.

O&O zal hierover een bericht verspreiden onder de medewerkers.

O&O zal na definitief akkoord ook met een aanpassing van de vergoeding thuiswerken / woon/werkverkeer komen. Er is vanuit Samenspraak aangegeven dat zij graag meedenken op het moment dat er lokaal beleid gemaakt zal worden.

Van:
Verzonden: woensdag 3 november 2021 21:53
Aan: Erik van Heijningen; Dirk-Jan Knol; Lizet Keijzers; Hans Rijs
CC: Kees
 Oskam; Jan Leendert van den Heuvel; Inge Nieuwenhuizen
Onderwerp: Door-ontwikkeling Samenspraak

Beste Erik, Dirk-Jan, Lizet, Hans en

De afgelopen maanden hebben in het teken gestaan van de door-ontwikkeling van onze organisatie en hoe dit een vervolg krijgt.

Ook als Kernteam Samenspraak hebben we vandaag stil gestaan bij onze eigen door-ontwikkeling. Vandaag was het de eerste dag van een aantal dagen waarin wij ons als Kernteam Samenspraak verdiepen in de vraag hoe wij ons binnen de context van de huidige organisatieontwikkeling willen door-ontwikkelen.

Graag geven we aan jullie terug wat voor vandaag onze belangrijkste uitkomsten zijn.

We zijn een zelforganiserende organisatie. Binnen deze context willen wij als Kernteam Samenspraak het goede behouden wat in al die jaren rond Samenspraak is opgebouwd. Een informele cultuur, medewerkersparticipatie, het gesprek aangaan met elkaar, bijvoorbeeld via deelsamenspraakgroepen.

Naast het behoud van deze cultuuraspecten binnen Samenspraak hebben we ook vastgesteld dat wij daarnaast bij belangrijke punten een Ondernemingsraad willen zijn met een wettelijke grondslag en dienovereenkomstig zullen handelen.

Daarom hebben we vastgesteld dat wij per 3 november 2021 ons als Ondernemingsraad zullen opstellen, passend binnen deze organisatie. Volgens de wettelijke bepalingen zullen de leden van de huidige kerngroep van onze ondernemingsraad, die wij Samenspraak noemen, een zittingstermijn kennen van drie jaar. Dus tot 3 november 2024.

De huidige leden van de ondernemingsraad (het kernteam Samenspraak) bestaat vanaf vandaag officieel uit:

-
-
-
-
-

Als OR 'Samenspraak' willen we zichtbaarder worden, meer relevant, een positieve opbouwende bijdrage leveren aan onze organisatie, de Samenspraak met onze collega's verder verbeteren en structureren, pro actiever worden en duidelijk keuzes maken, bijvoorbeeld met behulp van een jaarplan. We willen zeker betrokken en gekend worden nu er op korte termijn belangrijke stappen genomen worden of voorbereid worden tot doorontwikkeling. In de komende sessies van ons kernteam Samenspraak ontwikkelen wij concrete voorstellen om tot betere medewerkersparticipatie te komen, met behoud van het goede.

Kortom: we zien erg uit naar een positieve en opbouwende rol richting gemeente raad, het college, onze gemeente secretaris en het team O&O. En natuurlijk onze collega's waar wij het als Samenspraak voor willen doen.

Daarom nodigen wij jullie uit om vanaf eind november het gesprek met ons aan te gaan over onze door-ontwikkeling.

We willen graag een gesprek met Erik, Dirk-Jan en Lizet om onze doorontwikkeling verder toe te lichten. Dat geldt ook voor het team O&O.

Verder zien wij een trend waarbij ondernemingsraden in toenemende mate door gemeenteraden betrokken worden aan de voorkant van de besluitvorming als het gaat om besluiten die een grote impact hebben op onze ambtelijke organisatie. Daarom gaan we graag met onze griffier in gesprek om te verkennen hoe wij dit mogelijk zouden kunnen invullen.

Wij hopen jullie hiermee vooreerst voldoende te hebben bijgepraat over wat wij als Kernteam van de OR Samenspraak hebben vastgesteld.

En boven alles willen we een positieve, opbouwende en pragmatische rol spelen bij de door-ontwikkeling van onze organisatie. Niet alleen voor ons zelf, maar ook omdat wij denken dat dit uiteindelijk gezamenlijk zorgt voor de beste randvoorwaarden om onze inwoners zo goed mogelijk van dienst te zijn.

Met vriendelijke groet,

Kerngroep OR Samenspraak

-
-
-
-
-

Naschrift: we hebben de overige wethouders voor nu één keer meegenomen in de c.c. omdat dit informatie betreft die als aftrap kan worden gezien van het nieuwe Kernteam van de OR Samenspraak.

6.

Van: Lizet Keyzers <lkeyzers@bodegraven-reeuwijk.nl>

Verzonden: maandag 15 november 2021 15:22

Aan: [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>;

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>;

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

CC: [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

Onderwerp: afstemming deze week

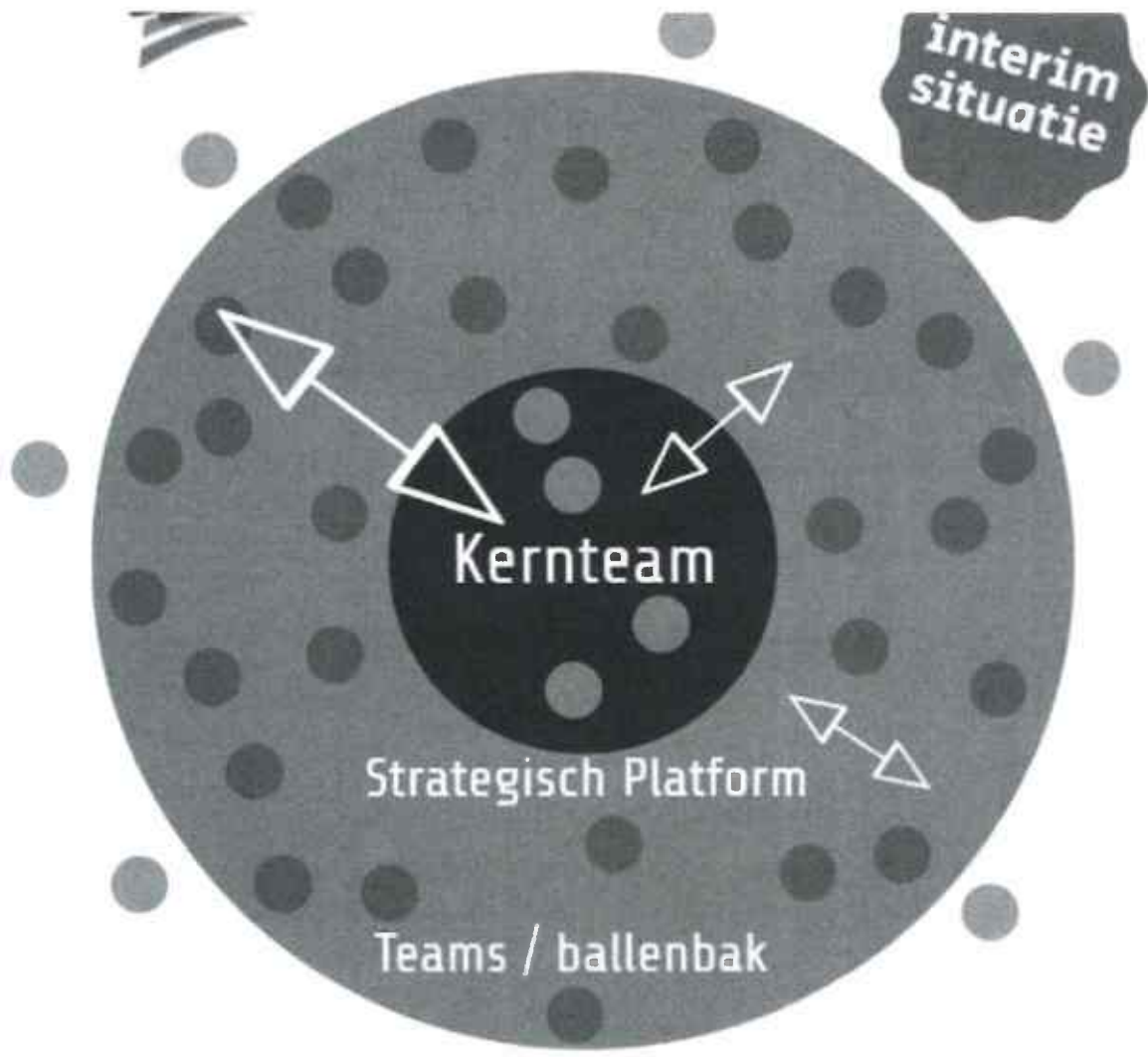
Besten,

We hebben as woensdag afstemming van 10.15-11.15 uur.

Graag bespreken [redacted] en ik dan bijgaande met jullie, evenals jullie trainingsresultaat en insteek voor samenspraak (mail hierbij zoals gestuurd door [redacted])

Met vriendelijke groeten,

Lizet Keijzers
Interim gemeentesecretaris
Gemeente Bodegraven-Reeuwijk



TEAMS

- Invulling geven aan richting
- Bewaken/begrenzen eigen team verantwoordelijkheden

STRATEGISCH PLATFORM

- Koers uitzetten & richting bepalend
- Toetsend / adviserend / informerend

KERNTEAM

- Koers uitzetten & richting bewaken. Beslissend.
- Beslissend waar het om personele inzet, individuen en financiële consequenties gaat

O&O

O&O gaat de teams langs om te horen wat er op dit moment leeft en waar behoefte aan is

FINANCIËN

De administratie en processen rondom inkoop en financiële verantwoording inrichten op wat minimaal nodig is

MEDEWERKERS ONDERZOEK

Toelichting geven

WERKWIJZE ONTWIKKELEN

Wie zijn waar mee bezig, hoe faseren en

Strategisch Platform Organisatiebeleid en Kernteam

Graag informeren wij jullie uit het strategisch platform. Begin oktober hebben we toegelicht over het vervolg van het medewerkersonderzoek en voor welke organisatie-opgaven we staan. Op dit moment wordt aan een “plan de campagne” gewerkt voor de komende periode. Dat “plan de campagne” neemt de visie op de doorontwikkeling, en de kernwaarden van onze organisatie en manier van werken als vertrekpunten. Ook lopen er al diverse acties om tot verbeteringen te komen.

Eén ervan is dat O&O/we teams langs gaan en voor een deel al zijn gegaan, om te horen wat er op dit moment leeft en waar behoefte aan is. Een andere is dat we de werkwijze aan het ontwikkelen zijn voor het uit het medewerkers-onderzoek gebleken gewenste overzicht en inzicht. Wie zijn waar mee bezig? Wat zijn daartussen de samenhangen? Hoe werken we slim en efficiënt, en hoe faseren en prioriteren we het werk, zodat we de werkdruk beheersen? En hoe blijven we daarover met elkaar in contact? Een laatste is dat we de administratie en processen rondom inkoop en financiële verantwoording inrichten op wat minimaal nodig is, dat is meer dan we nu doen.

Zoals verteld, hebben we daarvoor het Strategisch Platform Organisatiebeleid in het leven geroepen. Hier stemmen we af over onderwerpen die aanpak vragen op een breder niveau dan vak- of projectteamniveau, en die organisatie-breed en strategisch van aard zijn. De bemensing van dit platform bevat op hoofdlijnen de vak-teams en de verschillende opgaven in onze gemeente, samenleving en regio, en waar we volop aan werken. De bemensing van het platform is voornamelijk flexibel. Voor specifieke vraagstukken kan worden geagendeerd en ingehaakt bij het gesprek in het platform.

Een deel van het Strategische Platform, het Kernteam, bewaart het totaaloverzicht. Hierin zitten Lizet (gemeentesecretaris a.i.),

Het kernteam stemt (twee)wekelijks af over overstijgende vraagstukken en waar nodig over personele inzet, over vacatures en inhuur en om overzicht te bewaren. Alle andere bevoegdheden en beslissingen liggen immers bij ons allemaal: zie daarvoor [Regelingen mandaat en budgetbeheer \(sharepoint.com\)](#)

In bijgaande infographic is dit verbeeld en op hoofdlijnen uitgewerkt, en zie je ook wie nu, in de interim-situatie, de startbemensing van Strategisch Platform en Kernteam vormen. Wij willen zo op een inzichtelijke manier in goede verbinding zijn met alle collega's en teams en met de medezeggenschap (samenspraak). Vanzelfsprekend gaat het hier om een tijdelijke situatie tot aan benoeming van de definitieve gemeentesecretaris.

Klop graag bij ons aan bij vragen, suggesties en vraagstukken, wij zoeken jullie ook op, en zo helpen we elkaar verder.

7.

Van:
Verzonden: woensdag 17 november 2021 08:53
Aan: Lizet Keijzers;
CC:
Onderwerp: RE: afstemming deze week

Goedemorgen,

Op Teams worden agenda en notulen bijgehouden voor de overleggen kernteam – gemeentesecretaris. Ik heb de agendapunten voor vandaag hier alvast op gezet.

Bij deze een link hiernaar:

 [17 november 2021 Overleg kernteam en gemeentesecretaris.docx](#)

Dit is altijd te vinden in teams

Als iemand een agendapunt wil inbrengen, kan deze op de agenda voor de volgende bijeenkomst genoteerd worden. Bij voorkeur wel graag met je naam erbij, zodat inzichtelijk is wie welk punt wil inbrengen. Ik zal na elk overleg een lege agenda aanmaken voor de eerstvolgende bijeenkomst.

Met vriendelijke groet,



P Julianastraat 4 | 2411 CV Bodegraven

E: [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

E: [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

Van: Lizet Keyzers <lkeyzers@bodegraven-reeuwijk.nl>

Verzonden: woensdag 17 november 2021 07:54

Aan: [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl);

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl);

@bodegraven-reeuwijk.nl>
degraven-reeuwijk.nl>

bodegraven-reeuwijk.nl>

CC: @bodegraven-reeuwijk.nl>

Onderwerp: RE: afstemming deze week

Besten,

Hierbij nog even de iets gewijzigde visual ten opzichte van de eerder gestuurde.

Met vriendelijke groeten,

Lizet Keijzers
Interim gemeentesecretaris
Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

Van: Lizet Keijzers

Verzonden: maandag 15 november 2021 15:22

Aan: @bodegraven-reeuwijk.nl>

@bodegraven-reeuwijk.nl>;

wbodegraven-reeuwijk.nl>

bodegraven-reeuwijk.nl>

@bodegraven-reeuwijk.nl>

CC: bodegraven-reeuwijk.nl>

Onderwerp: afstemming deze week

Besten,

We hebben as woensdag afstemming van 10.15-11.15 uur.

Graag bespreker. en ik dan bijgaande met jullie, evenals jullie trainingsresultaat en insteek voor samenspraak (mail hierbij zoals gestuurd door

Met vriendelijke groeten,

Lizet Keijzers
Interim gemeentesecretaris
Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

Van: Lizet Keijzers
Verzonden: woensdag 17 november 2021 12:06
Aan:
Onderwerp: Strategische Platform Organisatiebeleid en Kernteam - bespreekversie samenspraak
Bijlagen: Strategische Platform Organisatiebeleid en Kernteam - bespreekversie samenspraak.docx

Besten, na ons overleg zojuist, heb ik een zin in de laatste alinea toegevoegd, ik hoop e.e.a. morgen uiterlijk te gaan mailen/communiceren.
Hartelijke groeten, Lizet

Strategisch Platform Organisatiebeleid en Kernteam

Graag informeer ik jullie uit het strategisch platform. Begin oktober hebben we toegelicht over het vervolg van het medewerkersonderzoek en voor welke organisatie-opgaven we staan. Op dit moment wordt aan een “plan de campagne” gewerkt voor de komende periode. Dat “plan de campagne” neemt de visie op de doorontwikkeling, en de kernwaarden van onze organisatie en manier van werken als vertrekpunten. Ook lopen er al diverse acties om tot verbeteringen te komen.

Eén ervan is dat O&O/we teams langs gaan en voor een deel al zijn gegaan, om te horen wat er op dit moment leeft en waar behoefte aan is. Een andere is dat we de werkwijze aan het ontwikkelen zijn voor het uit het medewerkers-onderzoek gebleken gewenste overzicht en inzicht. Wie zijn waar mee bezig? Wat zijn daartussen de samenhangen? Hoe werken we slim en efficiënt, en hoe faseren en prioriteren we het werk, zodat we de werkdruk beheersen? En hoe blijven we daarover met elkaar in contact? Een laatste is dat we de administratie en processen rondom inkoop en financiële verantwoording inrichten op wat minimaal nodig is, dat is meer dan we nu doen.

Zoals verteld, hebben we daarvoor het Strategisch Platform Organisatiebeleid in het leven geroepen. Hier stemmen we af over onderwerpen die aanpak vragen op een breder niveau dan vak- of projectteamniveau, en die organisatie-breed en strategisch van aard zijn. De bemensing van dit platform bevat op hoofdlijnen de vak-teams en de verschillende opgaven in onze gemeente, samenleving en regio, en waar we volop aan werken. De bemensing van het platform is voornamelijk flexibel. Voor specifieke vraagstukken kan worden geagendeerd en ingehaakt bij het gesprek in het platform.

Een deel van het Strategische Platform, het Kernteam, bewaart het totaaloverzicht. Hierin zitten Lizet (gemeentesecretaris a.i.),

Het kernteam stemt (twee)wekelijks af over overstijgende vraagstukken en waar nodig over personele inzet, over vacatures en inhuur en om overzicht te bewaren. Alle andere bevoegdheden en beslissingen liggen immers bij ons allemaal: zie daarvoor [Regelingen mandaat en budgetbeheer \(sharepoint.com\)](#)

In bijgaande infographic is dit verbeeld en op hoofdlijnen uitgewerkt, en zie je ook wie nu, in de interim-situatie, de startbemensing van Strategisch Platform en Kernteam vormen. Wij willen zo op een inzichtelijke manier in goede verbinding zijn met alle collega's en teams en met de medezeggenschap (samenspraak). Met team samenspraak is dit besproken en zij ondersteunen de aanpak. Vanzelfsprekend gaat het hier om een tijdelijke situatie tot aan benoeming van de definitieve gemeentesecretaris.

Klop graag bij ons aan bij vragen, suggesties en vraagstukken, wij zoeken jullie ook op, en zo helpen we elkaar verder.

Overleg Kernteam samenspraak en gemeentesecretaris 13 december 2021

Aanwezig: Lizet,

Afwezig: _____

Agendapunten:

1. Opening / check-in
2. Gemeentesecretaris/algemeen directeur per 1/1/2022
3. Strategisch platform – deelname ondernemingsraad
Het kernteam is welkom om deel te nemen aan het strategisch platform in de vorm van een afgevaardigde. Dit kan vanuit een vast persoon, of een roulerend systeem. Vanuit het kernteam zal _____ de vaste persoon zijn, maar bij afwezigheid of afhankelijk van de agenda zal een ander van het kernteam aansluiten.
4. Gesprek ondernemingsraad met burgemeester en portefeuillehouder (terugkoppeling)
Kernteam heeft gesprek gevoerd met burgemeester en portefeuillehouder. Enerzijds uitleg over hoe OR-Samenspraak zich wil ontwikkelen. Anderzijds een toelichting op het advies wat gegeven is tbv aanstelling gemeentesecretaris.
Er zal een nader gesprek met Lizet en _____ plaatsvinden als toelichting advies aanstelling / signalen vanuit de werkvloer. _____ stuurt deze informatie naar Lizet en _____
5. Probleemanalyse organisatie ontwikkeling zoals gedeeld met college (zie bijlage)
- plan de campagne
_____ en Lizet hebben 2 weken geleden een probleemanalyse gedeeld in het college. Aandachtspunt werd hier benoemd het bestuurlijk proces en het participeren van de samenleving. Belangrijk dat ieder de eigen rol pakt, dus gemeentelijke organisatie, college, raad en samenleving. Ook zorgen voor toch meer inzicht en verantwoordelijkheden binnen de organisatie, bv binnen de teams.
6. Ontwikkeling ondernemingsraad inclusief communicatie intern
Korte samenvatting van gesprek kernteam afgelopen donderdag. Er vindt communicatie plaats naar medewerkers. Bv over spreekuur van half uurtje per maand voor medewerkers. Tip van _____ 2 momenten op de dag.
7. Opstellen van een jaarplanning OR-Samenspraak; welke zaken zullen er naar verwachting komend jaar aan de orde komen waar de OR-Samenspraak een rol in heeft? Wellicht handig om binnenkort even met Lizet en O&O los van dit overleg hierover te hebben. _____ heeft al als punt aan het MO wat in 2022 zal plaatsvinden. Ook de gemeenteraadsverkiezingen. De doorontwikkeling biedt ook een goede kapstok. Update van HR21.

Van:
Verzonden: dinsdag 1 februari 2022 08:36
Aan:
Onderwerp: Agendapunten a.s. overleg Samenspraak

Beste allen,

Vorige week hebben we als kernteam besloten om de verslaglegging wat anders aan te gaan pakken. We zijn bezig met het vullen van een intranetpagina, waar in het vervolg de verslagen na goedkeuring tijdens onze bespreking op gepubliceerd zullen worden. Het teams kanaal zal hiervoor dan niet meer gebruikt gaan worden om alle informatie op 1 plek te houden. Het vooraf maken van een agenda en deze verspreiden zal daarom ook niet meer in teams gebeuren. Deze taak wil ik wel op me nemen (als iemand anders dat wil, die mag zich natuurlijk ook melden 😊) dus daarom de vraag dat als er voor toekomstige overleggen agendapunten zijn, mail deze naar mij. Ik maak er een agenda van die ik via de mail zal verspreiden. Ik zal dit bij voorkeur 2 dagen van te voren gaan doen zodat iedereen evt tijd heeft om het voor te bereiden. Mochten er stukken aangeleverd worden die wat meer leeswerk vergen, dan is het fijn als we deze iets eerder onderling kunnen verspreiden.

Tot donderdag!

Met vriendelijke groet,



P Julianastraat 4 | 2411 CV Bodegraven

E info@bodegraven-reeuwijk.nl

E bodegraven-reeuwijk.nl

Overleg Kernteam samenspraak en gemeentesecretaris 3 februari 2022

Aanwezig: Lizet,

Afwezig:

Agendapunten:

1. Opening / check-in
2. Nieuwe wijze verslaglegging overleggen en vullen intranetpagina
3. Reisgids / work in progress – Lizet – bijlage versie 24 januari beschikbaar
4. CAO akkoord; @ zijn hierin nog zaken te melden vanuit O&O?

Gemeente



Bodegraven Reeuwijk

Reisgids



Plaats Bodegraven-Reeuwijk
Datum 28/29 januari 2022
Presentator Lizet Keijzers

FUN OM TE BENOEMEN WAAR
WE NAAR TOE GAAN
EN WANNEER WE AANKOMEN

Deze gids beoogt een – dynamische – en globale wegwijzer te zijn in de doorontwikkeling van onze organisatie.
Met als doel een houvast te bieden, waarbij een aantal ijkpunten benoemd worden.

Vooraf bedoeld om het bestuur (college) en de ondernemingsraad mee te nemen. En om handvat te vormen voor strategische platform en kernteam.

Reisgids

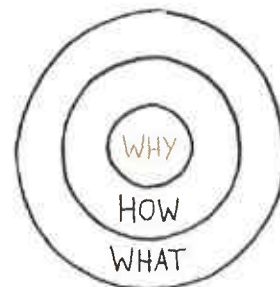
- Missie & positie gemeente (waarom)
- Organisatie-doelen (wat willen we bereiken)
- Analyse (wat zien we, wat gaat goed, wat kan beter)
- Aanpak & stand van zaken

The Golden Circle

1947
Every organization on the planet knows WHAT they do. These are the products they sell or the services

1954
Some organizations know HOW they do it. These are the things that make them special or set them apart from their competition.

1989
Very few organizations know WHY they do what they do. WHY is not about making money. That's a result. WHY is a purpose, cause or belief. It's the very reason your organization exists.



Pagina 2

Er is in deze reisgids inzichtelijk gemaakt:

- de missie en positie van onze gemeente (Het waarom)
- de organisatiedoelen (Wat we willen bereiken);
- wat de samenvatting van de analyse is (Wat nemen we waar? Wat gaat er goed? Wat kan er beter?);
- hoe we de doorontwikkeling oppakken, en – in de bijlage – wat de stand van zaken is.

Waar mogelijk verbinden we daaraan 'ijkpunten' om ook op momenten af te koersen.

Missie & positie gemeente

- Financieel perspectief - herstel
- Routekaart sociaal domein
- Toekomstvisie / dorpsvisies



Onze **missie** is de gemeenschap te bedienen met een adequaat voorzieningenniveau, onze inwoners te kunnen laten meedoen, en toekomstbestendig en duurzaam zorg te dragen voor ons gemeentelijk grondgebied. Dit vraagt werk aan beheer- en aan ontwikkeltaken. Samen – Duurzaam – Gezond (raadsprogramma).

Dat doen wij in de context van:

- ons financieel perspectief, waarop we “as we speak” een herstelplan formuleren, gericht op de middellange en langere termijn;
- de routekaart sociaal domein. Met nádruk apart te benoemen gezien de grote transformatieopgave in het sociaal domein die in 2014 in gang is gezet door het rijk en die de gemoederen landsbreed bezig blijft houden qua beschikbaarheid en verdeling van de financiële middelen voor jeugd en wmo;
- onze recent vastgestelde en in goede samenwerking met onze samenleving ontwikkelde toekomstvisie, en de door de dorpen geformuleerde dorpsvisies. In die toekomstvisie staan onze opgaven. De dorpsvisies worden nu langs de meetlat gelegd van onze begroting en plannen.

Onze **positie** is er één midden in de samenleving en de regio, waarbij de samenleving zich meer en meer roert en mee wil doen, en een transparante en betrouwbare overheid verlangt.

En er ook sterk sprake is van een netwerksamenleving, met tal van partners en stakeholders..

Onze rol als overheid vullen we in, in een nauw samenspel tussen raad & griffie, college en organisatie. En in nauw contact en goede samenwerking met onze omgeving.

Organisatie-doelen - flexibel & wendbaar

1. Medewerkers – in hun kracht, ontwikkelruimte & werkplezier
2. Bestuurlijk proces – gericht op kwalitatieve besluiten
3. Bedrijfsvoering in balans – slim & efficiënt



Pagina 4

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

Onze organisatiedoelstellingen zijn vanuit 3 invalshoeken te bezien:

- 1) Vanuit de wensen van de medewerkers.
Waarbij zij in hun kracht staan, door hun kerncompetenties aan te spreken in de werkzaamheden die ze uitvoeren. Hierbij bieden we ontwikkelruimte met als doel met elkaar werkplezier en werkgeluk te creëren voor onze collega's.
- 2) Vanuit het bestuurlijk proces. Gericht op kwalitatieve besluiten.
Hoofdthema is hier "ieder in de juiste rol" en dit helder hebben. Met ieder bedoelen we hier de organisatie/collega's, het bestuur/college, de raad en 'buiten' (de inwoners & ondernemers & organisaties, zoals bijvoorbeeld de wijk- en dorpssteams).
- 3) Vanuit de bedrijfsvoering, welke in de loop van de afgelopen jaren in meerdere opzichten wat 'uit balans' is geraakt ten opzicht van het primaire proces.
En welke bij een slimme en efficiënte inrichting (lean & mean passend bij de wet- en regelgeving) breed ondersteunend is aan het bestuurlijk proces en aan de medewerkers.

Langs deze doelstellingen, willen we een flexibele en wendbare organisatie zijn en blijven.

1. Medewerkers – wensen

Positief

Trots
Samenwerken
Inhoudelijk werk
Sociale veiligheid

Aandachtspunten

Loopbaanondersteuning
Beoordeling van individu
Hoge werkdruk
Richting van de organisatie
& kernwaarden

leutelwoord:



De analyse. Om te beginnen 1) de wensen van de medewerkers, bekend uit het medewerkers onderzoek najaar 2020, bevestigd door story-telling cafés afgelopen najaar en een roep van alle dag.

Veel trots, op de ruimte die er is om samen te organiseren en jezelf te ontwikkelen, op de samenwerking met collega's, op de resultaten die dat oplevert en op de organisatie.

Zoals bekend, een grote hang naar meer regie, naar overzicht en inzicht, naar betere communicatie en naar duidelijkere spelregels en kaders zodat er meer helderheid en 'begrenzing' is.

Diverse van deze punten worden ook in de raad en in de samenleving gevoeld (overzicht, inzicht, duidelijke aanspreekpunten).

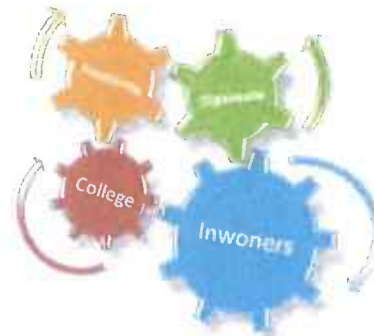
2. Bestuurlijk proces - ieder in de juiste rol

Positief

- Samenwerking samenleving
- Integraal werken aan nieuwe opgaven
- Kwalitatieve besluiten

Verbeterpunten

- Elkaar in positie brengen & houden
- Strategisch (hoofdpijnen, essenties)
- Politiek/bestuurlijk sensitief
- Wensen:
 - Prioriteiten & Kaders
 - Duidelijke aanspreekpunten
 - Afspraken nakomen



Pagina 5

De analyse m.b.t. 2) het bestuurlijk proces.

We kunnen stellen dat de kwaliteit van de raads- en collegebesluiten goed is. Het raadsprogramma Samen Duurzaam Gezond is bovendien nagenoeg gerealiseerd.

De weg ernaar toe is soms efficiënter en effectiever te organiseren, hetgeen overigens óók (gespreks-)tijd én aandacht van betrokkenen vraagt. Daar komt bij dat integraal gewerkt wordt aan tal van nieuwe – complexe – opgaven zoals klimaat, duurzaamheid en ontwikkelingen in de agrarische sector. En dat er veel geïnvesteerd is en wordt in de samenwerking met 'buiten'.

Van groot belang is dat organisatie, college en raad als ook de actoren in de samenleving, hun rol goed invullen en elkaar in de juiste rol laten (ofwel elkaar goed in positie brengen én houden). Ook de samenwerking met de samenleving is op maat en met duidelijker afgesproken verwachtingen op de voorkant te richten. Hierin zijn en worden er flinke stappen gezet, maar zijn ook verdere verbeteringen mogelijk en nodig.

Een ander, belangrijk verbeterpunt is om meer op hoofdpijnen, puur de essenties pakkend en strategischer te adviseren. Dit vraagt politiek-bestuurlijke sensitiviteit, welke breder in de organisatie te ontwikkelen is dan nu het geval. Advisering meer op hoofdpijnen, houdt college en raad beter in positie en zal tot meer effectiviteit leiden.

Er is overall, bij college, raad, de buitenwacht én de organisatie een wens voor duidelijke aanspreekpunten, en voor het nakomen van afspraken dan wel het terugkoppelen als zaken anders lopen en over de voortgang. Ook wenst een ieder heldere kaderstelling en het maken van keuzes i.c. prioriteitstelling.

Zie onder meer in de paragraaf samenwerking in onze toekomstvisie, waar ook een sterke ambitie tot samenwerking uit spreekt.

Door dit verder te verbeteren, in een goed samenspel tussen college, raad en organisatie, helpen we ook de raad om haar tijdsbesteding goed af te stemmen op haar verschillende rollen (kaderstelling, controle en volksvertegenwoordiging), en de kwaliteit van de besluitvorming hoog te houden. Ook scherpen we hiermee de samenwerking met de samenleving.

3. Bedrijfsvoering terug in balans

- Harde bedrijfsvoering (te) lean & mean
 - hoge werkdruk
 - risico achterblijven op innovaties
 - voldoen aan wet- en regelgeving

- Inzicht & overzicht
 - maatschappelijke opgaven / werk
 - medewerkers / personele inzet



Pagina 7

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

De 'analyse' m.b.t. 3). de bedrijfsvoering.

De basis is nog niet overal op orde, zoals in de zin van de rechtmatigheid, en in de zin van slimme informatiesystemen, hier wordt hard aan gewerkt. De skills zijn hiervoor aanwezig, maar bv bij IT op te 'smalle basis' (krap bemenst).

Ook in het secundaire proces is er sprake van hoge werkdruk. Daar waar in het primaire proces er de afgelopen jaren meer en meer werkzaamheden zijn opgepakt en daartoe geregeld is ingehuurd, zijn in het secundaire proces werkzaamheden geregeld zo lean & mean mogelijk ingericht, en is de bemensing grosso-modo gelijk gebleven. Met krappe bezettingen tot gevolg op werkvelden zoals communicatie, IT/gegevensbeheer, juridisch, financieel consultants et cetera.

Groot risico van dat alles is dat er geen ruimte is / genomen wordt om te blijven innoveren. Dit is wel nodig en ook hier worden er tóch flinke stappen gezet (data gedreven, (wens) digitale begroting, nieuw financieel systeem). Een te krappe bemensing bij communicatie heeft veel risico's in zich m.b.t. de samenwerking met inwoners en organisaties.

Mede doordat de basis nog niet overal op orde is, is inzicht en overzicht niet altijd per direct voorhanden. Dit zit hem enerzijds in de ambities en het daaruit lopende werk.

Anderzijds in de personele inzet: we streven er continu naar om onze bemensing zo slim mogelijk in te zetten, maar hoe houden we daarbij overzicht in wie zich waarmee bezig houden?



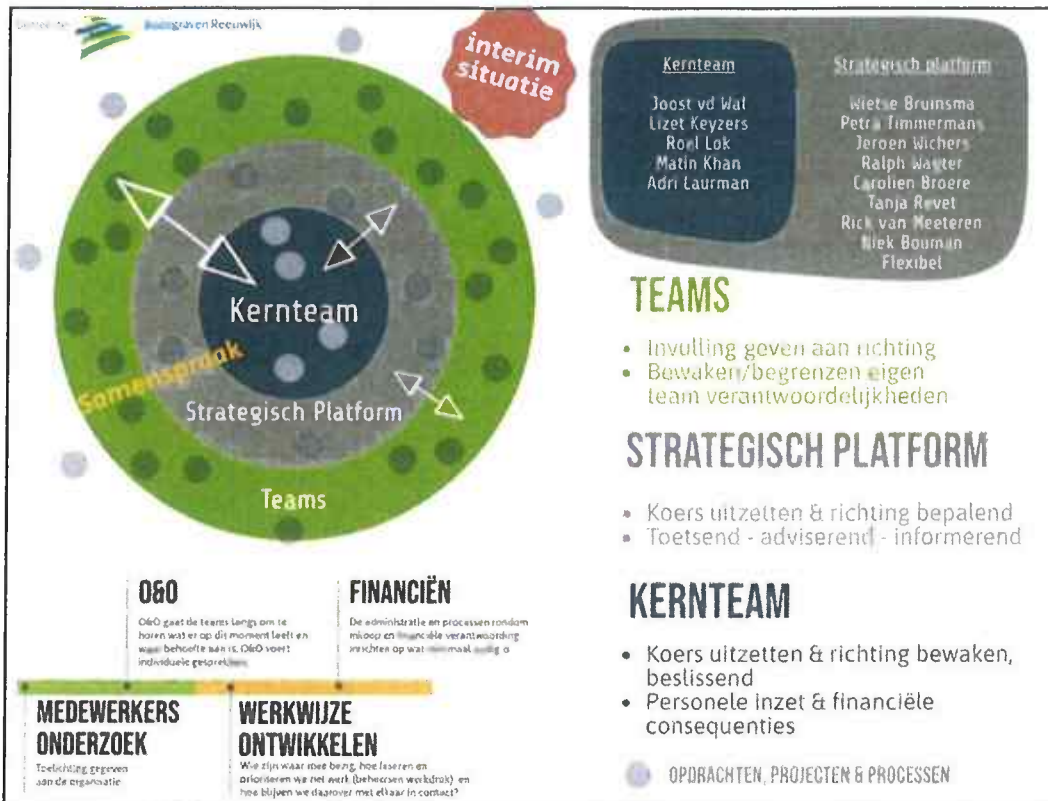
De totaalvisie samengevat. **Binnen beginnen is buiten winnen.**

Organisatie, college, raad, samenleving en regio werken samen, elk vanuit hun eigen rol, aan "samen duurzaam gezond". Toekomstvisie en dorpsvisies, regiovisies en lobby-agenda vormen daarvoor het breed gedragen vertrekpunt. Aan te vullen met het financiële herstelplan.

Onze kernwaarden zijn opnieuw te bepalen en bovenal te 'laden' (betekenis te geven). Op essentiële zaken als veiligheid en vertrouwen moeten we stevig blijven investeren. De belangrijkste kernwaarden zoeken we op, samen met de collega's, en daar gaan we betekenis aan geven. De richting van onze organisatie, en onze kernwaarden, zijn een basis voor de samenwerking, zowel intern als extern.

Binnen brengen we de basis op orde, verbeteren we de samenwerking en ontwikkelen daar de benodigde spelregels en kaders voor. Aan verbetering van de samenwerking, en dus aan elkaar, besteden we tijd en aandacht.

Buiten staan inwoners, ondernemers en organisaties centraal, leveren we maatwerk en managen we verwachtingen. We zijn dienstverlenend, investeren daar ook verder in, we blijven communiceren en ontwikkelen onze samenwerking door (participatie op maat).



We bouwen al enige tijd aan een ondersteunende structuur zoals op deze prent verbeeld.

Met:

- Teams: op opgaven en projecten en processen flexibel, op vakgebieden meer 'vast' en veelal als thuisbasis.
- Strategisch platform: bestaande uit een aantal prim-interpares die veel inzicht en overzicht hebben in het geheel aan opgaven en lopende werk.
- Een kernteam, dat elkaar wekelijks spreekt over de organisatie-opgave.

Onze ondernemingsraad, samenspraak, is hierbij nauw aangesloten en zich ook aan het organiseren en positioneren.

Strategisch Platform en kernteam doen dat nu nog vanuit een start- en interim bemensing. Deze structurering ondersteunt onze organisatie en om deze structurering enerzijds, en de 'leiding' van onze organisatie in de vorm van één Algemeen Directeur anderzijds, minder kwetsbaar te maken en te verstevigen, gaan we een organisatie-brede steun-structuur met meerdere "domein-regisseurs" vormen.

Dit plaatje is met nadruk de interim-situatie.

Prioriteiten in de doorontwikkeling

- Kernwaarden bepalen & betekenis geven
- Werkdrukbeheersing & prioriteiten
- Strategische personeelsplanning



Pagina 10

In de doorontwikkeling zijn er een drietal prioriteiten.

We merken het gemis aan **gezamenlijk bepaalde kernwaarden**. We willen die samen gaan bepalen, en bovendien weer actuele betekenis geven.

De **werkdruk** dient veel beter beheerst te worden, er is enige uitval als gevolg daarvan, en dit heeft het risico van verdere uitval in de directe omgeving tot gevolg. Natuurlijk schakelen we hier op, en wordt met tijdelijke inhuur gewerkt. Dit betekent ook dat **prioriteiten** te stellen zijn in de werkzaamheden.

Hier is de 'pauze' tussen verkiezingen en het moment van benoeming van een nieuw college ook ideaal voor: in die periode wordt een nieuw raads- of coalitie akkoord gebouwd. Hierin willen we de (on)mogelijkheden van de organisatie een plek geven zodat daarmee een realistisch uitvoerings/collegeprogramma kan ontstaan.

Belangrijk is om te werken aan een **strategische personeelsplanning**. Hier gaan de volgende sheets op in.

Prioriteit-aanpak - strategisch plannen



Strategische personeelsplanning vormgeven

- Inzicht & overzicht personeel
- Inventarisatie op kwaliteiten en kwantiteiten
- Matchen op beheertaken & ontwikkelopgaven



Teams helpen met

- Prioriteiten en keuzes
(meetlat toekomstvisie & financiën)
- Efficiënt werken
(systemen, data, gegevens, ict, vacature-invullingen, juiste werk op juiste plaats)



Pagina 11

Commissie Bodograven Recuwlk

We zijn gestart met de vormgeving van een **strategische personeelsplanning**. Nodig voor inzicht en overzicht op de personele bezetting.

Om dit inzicht en overzicht te verdiepen, starten we met een inventarisatie, zodat kwaliteiten (competenties, expertises) en kwantiteiten (fte, inhuur, kosten) goed in beeld zijn. Het administreren hiervan willen we op slimme wijze inrichten zodat bij nieuwe te bemensen opgaven het systeem hieraan sterk ondersteunend kan zijn. Onze wens is de inventarisatie af te ronden voor de zomer, voordat het nieuwe college wordt benoemd. De personele omvang/kwaliteit is te matchen met de opgaven en ambities en vice-versa.

De andere kant van “strategisch plannen” is dat we de teams gaan helpen met het stellen van **prioriteiten en maken van keuzes**. Dat is te doen langs de meetlat van de toekomstvisie en van onze financiële positie. Bij RO en projecten speelt dit actueel, evenzo bij de beleidsmedewerkers sociaal domein.

Ook is het gewenst de teams te helpen met **efficiënt werken**. Daartoe is in ieder geval bij vacature invullingen scherp te selecteren op competenties op het gebied van data/it/gegevens en innovaties. Ook een goed georganiseerde secretariële / administratieve / organiserende ondersteuningspool in onze organisatie zal ons helpen met het principe van “het juiste werk op de juiste plaats”. Een strategisch adviseur heeft bij veel van de projecten en processen en opgaven, ondersteunende handjes en hulp nodig in de uitvoering van proceswerkzaamheden.

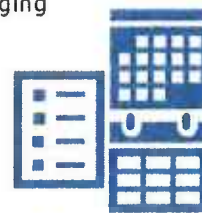
Dit vraagt doorontwikkeling van de teams, geholpen door een **ondersteunende structuur**.



Inventarisatie – strategische personeelsplanning



- Inzicht & overzicht : Wat doet iedereen en waar? Wat ontbreekt? Juiste plek (medewerkers in hun kracht)? Ruimte? Is er balans in capaciteit op de opgaven?
- Wat kost onze organisatie? P-budget.
- Kwaliteit en stevigheid organisatie structureel borgen, kunnen inspelen op de opgaven en de vragen.
- Efficiënter werken
- Meer focus aanbrengen } bijdrage aan werkdrukverlaging
- Meer in control
- Adviesrol aan bestuur beter in te vullen
- Snel in kunnen spelen op personele wisselingen



Pagina 12

Geniecenter Bodegraven-Reeuwijk

Op deze sheet zijn alle winstpunten van een strategische personeelsplanning opgenomen.

Het is nodig de inventarisatie van ons personeel en de match daarvan met de opgaven en het herstelplan, jaarlijks te updaten, en de administratie dynamisch in te richten. Zo blijven we overzicht en inzicht houden en kunnen we daadwerkelijk flexibel en wendbaar zijn en blijven.

1. Strategisch personeelsbeleid	2. Bestuurlijk proces	3. Basis op orde - bedrijfsvoering
K E R N W A A R D E N		
Strategische personeelsplanning (inventarisatie)	Bestuurlijke ambities - herstelplan - coalitie-akkoord - collegeprogramma	Herstelplan P-budget & dekking - (financiële) analyse
Teamontwikkeling – prioriteren – integraal werken – verbeterde samenwerking 	Verbeteringen bestuurlijk proces - aanpassen formats adviezen & trainingen	Administratie ‘op orde’ & vernieuwingen - rechtmatig - digitale begroting - financieel systeem - data, gegevens, ICT
Persoonlijke ontwikkeling		
Rol-evaluatie & beoordeling (HR21)	Samenwerking samenleving & regio - gebiedsgericht - programmatisch - efficiënt/effectief	Dienstverlening verbeteren en onderhouden 
Medewerkers onderzoek		

Dit overzicht biedt een totaaloverzicht van acties/projecten en doorlopende activiteiten betreffende de doorontwikkeling van onze organisatie.

Bovenaan staan onze kernwaarden, overnieuw te bepalen/updaten en betekenis te geven. De kernwaarden vormen de meetlat voor onze manier van samenwerken.

* Spoor 1 het strategisch personeelsbeleid.

Naast de hiervoor toegelichte strategische personeelsplanning, zijn meest in het oog springend:

- team- en persoonlijke ontwikkeling – prioriteren, integraal blijven werken en het verder verbeteren van de samenwerking zijn daarin hoofdogaven. Essentieel hierbij zijn de rollen, taken en verantwoordelijkheden met spelregels/kaders, en daartoe ook het ‘teamleiderschap’ en persoonlijk leiderschap. Essentieel punt hierbij is wat zijn de rollen en de taken van de teams? En wat zijn de rollen en taken van O&O? Momenteel rusten er teveel verantwoordelijkheden op de ‘schouders’ van O&O, dit is deels terug te brengen in de teams;

- persoonlijke ontwikkeling;
- rolevaluatie & beoordeling *(HR21);
- het in het najaar 2022 voorziene medewerkers onderzoek.

Andere opgaven mbt het strategisch personeelsbeleid – hier niet op sheet verwoord maar inmiddels allemaal opgepakt om stap voor stap verder op orde te brengen – zijn:

- preventie/ziekteverzuimbeleid, vertrouwenspersoon
- professionalisering arbeidsmarktcommunicatie
- inwerkprogramma nieuwe medewerkers
- de doorontwikkeling van het e-hrm-systeem (ook onderdeel van de bedrijfsvoering ‘basis op orde’)

* De bestuurlijke ambities, die van de afgelopen vier jaren zijn nagenoeg geheel gerealiseerd, zullen na de verkiezingen samengebracht worden in coalitie/raadsakkoord, bij voorkeur opgevolgd door een college programma. In het 2^e spoor werken we aan verbeteringen in het bestuurlijk proces langs 2 insteken:

- 1) Trainingen politieke-bestuurlijke sensitiviteit plus aanpassingen van de formats van adviezen en voorstellen gericht op verbeteringen in de sfeer van bestuurlijke essenties en hoofdlijnen en afweegpunten. Na implementatie daarvan zijn verdere optimaliseringen in het bestuurlijk proces in te zetten. Overigens is ook stevig in te zetten op het inwerken (en zo mogelijk opleiden/trainen) van de nieuwe raad.
- 2) Verbetering van de samenwerking met de samenleving (participatie) en met de regio. Gebiedsgericht en programmatisch werken helpen ons daarbij (dorpen en wijken), en doen we steeds meer en beter. In de regio helpt de lobby-agenda ons om meer te focussen. De regio Midden-Holland verkent momenteel ook de verbetermogelijkheden van de samenwerking.

1. Strategisch personeelsbeleid	2. Bestuurlijk proces	3. Basis op orde - bedrijfsvoering
K E R N W A A R D E N		
Strategische personeelsplanning (inventarisatie)	Bestuurlijke ambities - herstelplan - coalitie-akkoord - collegeprogramma	Herstelplan P-budget & dekking - (financiële) analyse
Teamontwikkeling – prioriteren – integraal werken – verbeterde samenwerking 	Verbeteringen bestuurlijk proces - aanpassen formats adviezen & trainingen	Administratie 'op orde' & vernieuwingen - rechtmatig - digitale begroting - financieel systeem - data, gegevens, ICT
Persoonlijke ontwikkeling		
Rol-evaluatie & beoordeling (HR21)	Samenwerking samenleving & regio - gebiedsgericht - programmatisch - efficiënt/effectief	Dienstverlening verbeteren en onderhouden 
Medewerkers onderzoek		

(zelfde sheet als vorige, ivm vervolg toelichting)

* In het 3^e spoor, de basis op orde, zijn er op hoofdlijnen 3 onderwerpen:

- 1) We zijn gestart met een analyse m.b.t. de omvang van het p-budget, en de dekking daarvan:
 - Is het afdoende meegegroeid met onze groei & ambities?
 - Wat is de groei verwachting van onze gemeente en wanneer is dat, en wat zijn de consequenties voor de P? Is er daarnaast als gevolg van bezuinigingstaakstellingen ook sprake van enige krimp (zoals op beheer, investeringen en grexen)?
 - Wat is de verhouding tussen de vaste bezetting en de flexibele schil? Is dat een gezonde verhouding?
 - Wat zijn in welke mate en op welke wijze de kostendragers van het P-budget (algemene exploitatie, investeringen, grondexploitaties, leges/kostenverhaal)?
 Langs deze analyse zijn vraagstukken zoals het faseren van onze ambities en opgaven passend bij ons P-budget beter te 'handelen'.

2) De administratie 'op orde' plus vernieuwingen.

Onder administratie 'op orde' valt groot en klein zoals:

- contractbeheer, rechtmatige inhuur personeel, consequentheid 4 ogen principe, verplichtingen administratie alsook inzicht personeel (omvang, inzet in het werk, inzetbaarheid) onderdeel van het strategisch personeelsbeleid;
- dashboards/monitoring instrumenten zoals fysieke leefomgeving (met woningbouw, investeringen, grondexploitaties), sociaal domein, duurzaamheid/klimaat en dienstverlening (w.o. meldingen) – welke we de afgelopen jaren (door)ontwikkeld hebben;

Daarnaast blijven en moeten we werken aan vernieuwingen zoals:

- een nieuw financieel systeem, nadenken over de stap naar een digitale door externen raadpleegbare begroting, en de inzet van data & gegevens en verdere professionalisering van onze IT.

3) Onze dienstverlening, welke continu te onderhouden is, en vatbaar blijft voor verbeteringen.

Een breed samengesteld integraal team houdt zich hiermee bezig, en start met het opstellen van een uitvoeringsprogramma met een te verwachten looptijd van 1,5 à 2 jaar (waarbij overigens continu doorontwikkelingen plaatsvinden). Dit thema raakt niet alleen burgerzaken en telefonie, maar dit raakt de volle breedte van onze organisatie (houding en gedrag), en hangt ook samen met communicatie en participatie.

Tot slot – niet benoemd op de sheets maar wel essentieel en aan verandering onderhevig geweest als gevolg van corona – onze huisvesting en daarbinnen onze werkplekken: meer hybride, deels thuis, deels op het werk. Een onderzoek hiernaar en visie hierop, is in de maak.

Bijlage. Stand van zaken doorontwikkeling



1. Strategisch personeelsbeleid
2. Bestuurlijk proces
3. Basis op orde -
bedrijfsvoering

Pagina 15

Gemeente  Bodegraven-Reeuwijk

In deze bijlage is per spoor een – ongetwijfeld nog incompleet – overzicht van de lopende processen (“rijdende treinen”) opgenomen.

Spoor 1 – Strategisch personeelsbeleid



1. Strategisch personeelsbeleid

KERN- WAARDEN

Strategische personeelsplanning (inventarisatie)

Teamontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling

Rol-evaluatie & beoordeling (HR21)

Medewerkers onderzoek

Rijdende treinen

- preventie & ziekteverzuim geprofessionaliseerd
- > 80% medewerkers gesproken, 9 teams in ontwikkeltraject
- Strategisch Platform & Kernteam tijdelijk ingericht
- Voorstel inregelen ondersteunende structuur
- rechtmatig inhuren per juli '22
- gestart met inrichten basis voor de strategische personeelsplanning
- update HR21 start Q2
- medewerkersonderzoek Q3

Spoor 2 – Bestuurlijk proces

2. Bestuurlijk proces

Bestuurlijke ambities

- herstelplan
- coalitie akkoord
- collegeprogramma

Verbeteringen bestuurlijk proces

- aanpassen formats adviezen & trainingen

Samenwerking samenleving & regio

- gebiedsgericht
- programmatisch
- efficiënt/effectief

Rijdende treinen

- proces herstelplan loopt
- formats adviezen ingepland / trainingen PM
- regio analyseert & herschikt (tafels, dedicated werkorganisatie sociaal domein)
- trainee ingezet op WOO (Wet Open Overheid)
- nieuw concept convenant dorps- en wijkgericht werken
- gebiedsgericht werken i.o. (toekomstvisie)
- participatie verordening beschikbaar

Spoor 3 – Basis op orde - bedrijfsvoering



3. Basis op orde - bedrijfsvoering

Herstelplan

P-budget & dekking - (financiële) analyse

Administratie 'op orde' & vernieuwingen

- rechtmatig
- digitale begroting
- financieel systeem
- data, gegevens, ICT

Dienstverlening verbeteren en onderhouden

Rijdende treinen

- gestart met opstellen uitvoeringsprogramma dienstverlening (looptijd 1,5 à 2 jaar)
- planmatig de basis op orde (loopt) – administratie, personeel, financieel
- verbeterproces kostenverhaal particulieren
- voorbeeldprocessen en teamplan
- stappen mbt data & gegevens, IT
- office 365/Teams & Hybride vergadermogelijkheden ingeregeld
- plan gemeentelijke huisvesting agv corona

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

3 februari 2022

Aanwezig

Lizet Keijzers

(not).

Agendapunten

1. Nieuwe wijze verslaglegging overleggen en vullen intranetpagina
 2. CAO akkoord; @ [redacted], zijn hierin nog zaken te melden vanuit O&O?
 3. Nieuwe arbodienst
 4. Doorontwikkeling organisatie
-
1. Nieuwe wijze verslaglegging overleggen en vullen intranetpagina.
[redacted] zijn bezig om een pagina te maken op intranet voor de OR-Samenspraak. Een van de kopjes hierbij is verslaglegging. Tot nu toe staan notulen op teams, maar er is afgesproken om deze voortaan na goedkeuring in de volgende vergadering op intranet te plaatsen. De notulen zullen van te voren samen met de agenda gemaild worden. Teams wordt een gesloten kanaal en blijft in te zien voor de kernteamleden en Lizet, [redacted]
 2. De nieuwe CAO is nu goedgekeurd. O&O gaat de medewerkers informeren over de veranderingen, zoals verlof en vitaliteit, de vergoeding voor woon-werkverkeer en thuiswerken. De CAO gaat met terugwerkende kracht in.
 3. Er is een deelspraakgroep gestart tbv het aanstellen van een nieuwe arbo-dienst. Aanleiding was dat de oude arbodienst niet meer aansloot bij onze behoeften en denkwijze en er veel wisseling is geweest van artsen. Er is nu een nieuwe arbo-dienst met instemming van de OR-Samenspraak (middels de deelspraakgroep) gekozen. [redacted] zal eerste aanspreekpunt worden vanuit haar rol als verzuimcoördinator. Hiermee wordt de deelspraakgroep ook afgerond.
 4. Lizet heeft een toelichting gegeven op de doorontwikkeling van onze organisatie en daarin 4 prioriteiten benoemd. De medewerkers zullen nog nader geïnformeerd worden door Lizet over deze ontwikkelingen.

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De vergadering is afgesloten. De volgende vergadering wordt om 12:45 op 17-02-2022 gehouden.

Van: Lizet Keijzers
Verzonden: dinsdag 15 februari 2022 15:03
Aan:
Onderwerp: Notulen OR met bestuurder 03-02-2022
Bijlagen: Notulen OR met bestuurder 03-02-2022.docx

Dag [redacted],

Hierbij enkele aanvullingen van mijn hand, [redacted] heb jij nog aanpassingen aan het verslag?

Groeten, Lizet

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

3 februari 2022

Aanwezig

Lizet Keijzers,

(not).

Agendapunten

1. Nieuwe wijze verslaglegging overleggen en vullen intranetpagina
 2. CAO akkoord; @ , zijn hierin nog zaken te melden vanuit O&O?
 3. Nieuwe arbodienst
 4. Doorontwikkeling organisatie
-
1. Nieuwe wijze verslaglegging overleggen en vullen intranetpagina.
 zijn bezig om een pagina te maken op intranet voor de OR-samenspraak. Een van de kopjes hierbij is verslaglegging. Tot nu toe staan notulen op teams, maar er is afgesproken om deze voortaan na goedkeuring in de volgende vergadering op intranet te plaatsen. De notulen zullen van te voren samen met de agenda gemaïld worden. Teams wordt een gesloten kanaal en blijft in te zien voor de kernteamleden en Lizet,
 2. De nieuwe CAO is nu goedgekeurd. O&O gaat de medewerkers informeren over de veranderingen, zoals verlof en vitaliteit, de vergoeding voor woon-werkverkeer en thuiswerken. De CAO gaat met terugwerkende kracht in.
 3. Er is een deelspraakgroep gestart tbv het aanstellen van een nieuwe arbo-dienst. Aanleiding was dat de oude arbodienst niet meer aansloot bij onze behoeften en denkwijze en er veel wisseling is geweest van artsen. Er is nu een nieuwe arbo-dienst met instemming van de OR-Samenspraak (middels de deelspraakgroep) gekozen. Luciënne zal eerste aanspreekpunt worden vanuit haar rol als verzuimcoördinator. Hiermee wordt de deelspraakgroep ook afgerond.
 4. Lizet heeft een toelichting gegeven op de doorontwikkeling van onze organisatie en daarin 34 prioriteiten benoemd:
 - strategische personeelsplanning plus inventarisatie talenten/kernkwaliteiten en koppeling daarvan aan lopende werkzaamheden en het belang daarvan;
 - werkdrukbeheersing & prioriteiten;
 - kernwaarden bepalen en betekenis geven.-De medewerkers zullen nog nader geïnformeerd worden door Lizet over deze ontwikkelingen.

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De vergadering is afgesloten. De volgende vergadering wordt om 12:45 op 17-02-2022 gehouden.

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

17-02-2022

Aanwezig

Lizet Keijzers,

Notulen 03-02-2022

Op/aanmerkingen notulen?

Notulen akkoord voor plaatsing op intranet?

Agendapunten

1. Vaststellen Reglement versie 2 OR – Samenspraak (zie meegestuurd document)
2. Wie neemt taken agenda / notuleren over voor 17-3 ivm vakantie
3. Wanneer worden medewerkers geïnformeerd over nieuwe CAO? Medewerkers stellen hierover vragen bij ons.
4. Stand van zaken organisatie ontwikkeling - aanstaande ontwikkeling

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De vergadering is afgesloten. De volgende vergadering wordt om 10:00 op 17-03-2022 gehouden.

Van:
Verzonden: donderdag 17 februari 2022 10:09
Aan: Lizet Keijzers;
Onderwerp: Agenda OR met bestuurder 17-02-2022
Bijlagen: Agenda OR met bestuurder 17-02-2022.docx

Ik heb nog een laatste agendapunt toegevoegd,
Tot straks,

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

17-02-2022

Aanwezig

Lizet Keijzers,

Notulen 03-02-2022

Op/aanmerkingen notulen?

Notulen akkoord voor plaatsing op intranet?

Agendapunten

1. Vaststellen Reglement versie 2 OR – Samenspraak (zie meegestuurd document)
2. Wie neemt taken agenda / notuleren over voor 17-3 ivm vakantie
3. Wanneer worden medewerkers geïnformeerd over nieuwe CAO? Medewerkers stellen hierover vragen bij ons.
4. Stand van zaken organisatie ontwikkeling - aanstaande ontwikkeling
5. Training Samenspraak 2 maart hybride vorm mogelijk?

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De vergadering is afgesloten. De volgende vergadering wordt om 10:00 op 17-03-2022 gehouden.

Reglement OR - Samenspraak gemeente Bodegraven-Reeuwijk Februari 2022

Inleiding

Onze organisatie is in ontwikkeling en ook als Kernteam Samenspraak hebben we onlangs stil gestaan bij onze eigen door-ontwikkeling.

We zijn een zelforganiserende organisatie. Binnen deze context willen wij als Kernteam Samenspraak het goede behouden wat in de afgelopen jaren rond Samenspraak is opgebouwd. Een informele cultuur, medewerkersparticipatie, het gesprek aangaan met elkaar, bijvoorbeeld via deelspraakgroepen.

Naast het behoud van deze cultuuraspecten binnen Samenspraak hebben we ook vastgesteld dat wij bij belangrijke punten een Ondernemingsraad willen zijn met een wettelijke grondslag en dienovereenkomstig zullen handelen.

Daarom hebben we vastgesteld dat wij per 3 november 2021 ons als Ondernemingsraad zullen opstellen, passend binnen deze organisatie. Volgens de wettelijke bepalingen zullen de leden van de huidige kerngroep van onze ondernemingsraad, die wij Samenspraak noemen, een zittingstermijn kennen van drie jaar. Dus tot 3 november 2024.

De uitgangspunten van de OR - Samenspraak zijn:

- Het Kernteam van OR - Samenspraak bestaat uit 5 gekozen medewerkers.
- Het Kernteam heeft de rechten en plichten van een OR.
- De OR – Samenspraak handelt conform de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
- Er vindt maandelijks overleg plaats tussen de kernteamleden van de OR - Samenspraak.
- Er vindt maandelijks overleg plaats tussen het kernteam en de bestuurder (gemeentesecretaris). Hier sluit een consultant van O&O bij aan.
- Deelspraakgroepen worden opgericht op het moment dat er een vraagstuk speelt binnen de organisatie waarbij de ondernemingsraad betrokken is. Een deelspraakgroep kan ontstaan door een vraagstuk of een onderwerp vanuit de gemeentesecretaris, team O&O of de OR - Samenspraak. Maar een deelspraakgroep kan ook opgericht worden op initiatief van een medewerker van onze gemeente als dit onderwerp betrekking heeft op de ondernemingsraad. Bij het oprichten van een deelspraakgroep zal ten minste 1 kernteamlid van de OR – Samenspraak deelnemen in de groep.

Reglement

Samenstelling Kernteam

1. De Ondernemingsraad binnen de gemeente Bodegraven-Reeuwijk georganiseerd vanuit een kernteam OR - Samenspraak.
2. Het Kernteam bestaat uit 5 medewerkers.
3. Het Kernteam regisseert de deelspraakgroepen.
4. Namens de gemeente voert de gemeentesecretaris het overleg met de OR - Samenspraak.

Verkiezing Kernteam

5. Het Kernteam wordt voor 3 jaar gekozen. De leden van het Kernteam zijn direct weer verkiesbaar. Een medewerker kan maximaal 3 opeenvolgende termijnen lid zijn van het Kernteam.
6. Het Kernteam fungeert als regisseur voor de verkiezingen.
7. Het Kernteam bepaalt in overleg met de gemeentesecretaris de datum voor de verkiezingen. Deze datum ligt binnen 4 weken voor of 2 weken na het aflopen van de zittingsperiode van het Kernteam. Het Kernteam communiceert deze datum.

8. Het Kernteam benadert 6 weken voor de verkiezingsdatum de vakbonden om kandidaten aan te leveren en roept medewerkers op zich verkiesbaar te stellen.
9. Als je één jaar in dienst bent van de gemeente, kun je je verkiesbaar stellen voor het Kernteam.
10. Het Kernteam controleert of de kandidaten minimaal één jaar in dienst zijn van de gemeente en maakt 3 weken voor de verkiezingsdatum de lijst met kandidaten bekend.
11. Als er 5 kandidaten zijn, worden geen verkiezingen gehouden en worden zij benoemd.
12. Iedereen die minimaal zes maanden in dienst is van de gemeente mag stemmen.
13. Iedere kiesgerechtigde medewerker brengt 3 stemmen uit, met dien verstande dat hij per kandidaat slechts één stem kan uitbrengen.
14. Het Kernteam draagt zorg voor het tellen van de stemmen en voor het communiceren van de uitslag van de verkiezingen aan de medewerkers, de gemeentesecretaris en, indien van toepassing, aan de vakbonden die kandidaten hebben aangedragen.
15. Tussentijdse vacatures in het Kernteam worden opgevuld door de eerstvolgende medewerkers die volgens de verkiezing in aanmerking komt. In overleg met de gemeentesecretaris kan het Kernteam besluiten een tussentijdse vacature niet in te vullen.

Overig

16. Iedere medewerker die in het kader van de OR - Samenspraak deelneemt heeft de bescherming van artikel 21 van de WOR.
17. Het inzetten van het eventuele, met de gemeentesecretaris overeengekomen, budget is aan de leden van het Kernteam.
18. Het Kernteam beslist in redelijkheid over scholing voor deelnemers binnen de OR - Samenspraak.
19. Dit reglement kan worden gewijzigd door het Kernteam.
20. Het Kernteam beslist met een 3/5 meerderheid van het aantal leden.

Van:
Verzonden: vrijdag 18 februari 2022 11:59
Aan:
Onderwerp: Notulen OR met bestuurder 17-02-2022
Bijlagen: Notulen OR met bestuurder 17-02-2022.docx

Lizet Keijzers;

Beste allen,

Hierbij de notulen van gisteren.

Op het laatst hebben we gesproken over de vraag die had gekregen van een medewerker over de strategische personeelsplanning. Ik heb dit nu niet opgenomen in de notulen, maar wil even checken (ik ben tenslotte in een leerproces wat betreft notuleren OR-vergadering) of dat oke is dat ik dat eruit laat of dat ik zoiets wel op opnemen.

Wellicht dat of Lizet dit vanuit hun eerdere ervaringen met OR kunnen laten weten aan me?

Zodra ik de beheerdersrechten heb gekregen van het teams kanaal Samenspraak, zal ik hier de nieuwe agenda gaan plaatsen voor de volgende keer, zodra ik dat kanaal besloten heb gemaakt.

Met vriendelijke groet,



P Julianastraat 4 | 2411 CV Bodegraven

E info@bodegraven-reeuwijk.nl

E bodegraven-reeuwijk.nl

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

17-02-2022

Aanwezig

Lizet Keijzers,

Afwezig

Notulen 03-02-2022

De notulen van 3 februari 2022 zijn doorgesproken en Lizet heeft een paar toevoegingen gedaan. Daarmee zijn de notulen akkoord bevonden en worden deze op intranet gepubliceerd.

Agendapunten

1. Vaststellen Reglement versie 2 OR – Samenspraak (zie meegestuurd document)
2. Wie neemt taken agenda / notuleren over voor 17-3 ivm vakantie
3. Wanneer worden medewerkers geïnformeerd over nieuwe CAO? Medewerkers stellen hierover vragen bij ons.
4. Stand van zaken organisatie ontwikkeling - aanstaande ontwikkeling
5. Training Samenspraak 2 maart
6. Vertrouwenspersoon

1. Reglement OR – Samenspraak

Er is een gewijzigde versie opgesteld van het reglement voor OR – Samenspraak. Hierbij was de eerdere versie het uitgangspunt en is het reglement op een aantal punten vereenvoudigd of aangepast aan de huidige werkwijze van OR – Samenspraak. Het reglement 2^e versie is hiermee in de vergadering akkoord bevonden en wordt op intranet geplaatst.

Er is verder kort ingegaan op de intranetpagina die deze week is geplaatst voor OR-Samenspraak. [] gaf als suggestie om ipv het nu geplande inloopspreekuur eerst een lunchbijeenkomst te houden voor alle medewerkers waarbij toelichting gegeven kan worden op onze OR-Samenspraak en de website. En ook om meer zichtbaar te zijn voor de toekomstige inloopspreekuren, deze als afspraak te versturen naar de medewerkers zodat het in de agenda's te zien is. Dit gaat het kernteam onderling oppakken.

2. [] zal voor de volgende vergadering in maart de agenda en notulen verzorgen.

3. Informeren medewerkers nieuwe CAO

[] geeft aan dat naar verwachting komende week de medewerkers geïnformeerd zullen worden over de veranderingen in de nieuwe CAO. Er waren nog wat dingen die uitgewerkt moesten worden zoals de 300 euro voor corona-gerelateerde kosten voor medewerkers die geen thuiswerkvergoeding hebben ontvangen omdat zij wegens hun rol wel gewoon op locatie werkzaam zijn geweest. Zodoende lukte het niet om de medewerkers al eerder te informeren.

4. Lizet heeft ons in het vorige overleg bijgepraat over de reis die we als organisatie gaan doorlopen. Er zal een ondersteunende structuur binnen de organisatie ontwikkeld worden. Het college en OR – Samenspraak zullen van het voorgenomen besluit hierover geïnformeerd gaan worden. Hierbij moet gedacht worden aan efficiënt gaan werken met het herstelplan in het oog, waarbij nadruk ligt op het beheersen van de werkdruk, het stellen van prioriteiten en de doorontwikkeling van onze cultuuraspecten.
5. Er vindt op woe 2-3 een 2^e trainingsdag plaats voor de kernteamleden. Op verzoek van [] wordt de fysieke training omgezet naar een hybride vorm zodat zij digitaal kan aansluiten.

6. Er zijn gesprekken gaande voor het aanstellen van een nieuwe vertrouwenspersoon, dit zal vanuit Bezemer & Schubad zijn. Informatie hierover en ook over de klachtenprocedure zullen zodra dit rond is op intranet geplaatst worden.

Wat verder ter tafel komt

Er zal voor de overleggen OR – bestuurder – O&O een besloten teams kanaal gemaakt worden waar de agenda in gezet zal worden. Iedereen kan hier de agenda vullen en eventuele stukken uploaden.

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De vergadering is afgesloten. De volgende vergadering wordt om 10:00 op 17-03-2022 gehouden.

Van: Lizet Keijzers
Verzonden: vrijdag 18 februari 2022 13:14
Aan:
Onderwerp: Notulen OR met bestuurder 17-02-2022
Bijlagen: Notulen OR met bestuurder 17-02-2022.docx

Beste

Dank voor de notulen, ik heb aanvullingen gedaan, waaronder tevens een suggestie hoe m.i. geschreven kan worden over het signaal van de medewerker.

Goed als anderen daar ook nog naar kijken met het oog op of jullie als OR het op die manier in het verslag willen.

Hartelijke groeten, Lizet

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

17-02-2022

Aanwezig

Lizet Keijzers,

Afwezig

Notulen 03-02-2022

De notulen van 3 februari 2022 zijn doorgesproken en Lizet heeft een paar toevoegingen gedaan. Daarmee zijn de notulen akkoord bevonden en worden deze op intranet gepubliceerd.

Agendapunten

1. Vaststellen Reglement versie 2 OR – Samenspraak (zie meegestuurd document)
2. Wie neemt taken agenda / notuleren over voor 17-3 ivm vakantie
3. Wanneer worden medewerkers geïnformeerd over nieuwe CAO? Medewerkers stellen hierover vragen bij ons.
4. Stand van zaken organisatie ontwikkeling - aanstaande ontwikkeling
5. Training Samenspraak 2 maart
6. Vertrouwenspersoon

1. Reglement OR – Samenspraak

Er is een gewijzigde versie opgesteld van het reglement voor OR – Samenspraak. Hierbij was de eerdere versie het uitgangspunt en is het reglement op een aantal punten vereenvoudigd of aangepast aan de huidige werkwijze van OR – Samenspraak. Het reglement 2^e versie is hiermee in de vergadering akkoord bevonden en wordt op intranet geplaatst.

Er is verder kort ingegaan op de intranetpagina die deze week is geplaatst voor OR-Samenspraak. _____ gaf als suggestie om ipv het nu geplande inloopspreekuur eerst een lunchbijeenkomst te houden voor alle medewerkers waarbij toelichting gegeven kan worden op onze OR-Samenspraak en de website. En ook om meer zichtbaar te zijn voor de toekomstige inloopspreekuren, deze als afspraak te versturen naar de medewerkers zodat het in de agenda's te zien is. Dit gaat het kernteam onderling oppakken.

2. _____ zal voor de volgende vergadering in maart de agenda en notulen verzorgen.

3. Informeren medewerkers nieuwe CAO

_____ geeft aan dat naar verwachting komende week de medewerkers geïnformeerd zullen worden over de veranderingen in de nieuwe CAO. Er waren nog wat dingen die uitgewerkt moesten worden zoals de 300 euro voor corona-gerelateerde kosten voor medewerkers die geen thuiswerkvergoeding hebben ontvangen omdat zij wegens hun rol wel gewoon op locatie werkzaam zijn geweest. Zodoende lukte het niet om de medewerkers al eerder te informeren.

4. Lizet heeft ons in het vorige overleg bijgepraat over de reis die we als organisatie gaan doorlopen. Er wordt momenteel gewerkt aan ~~zal~~ een ondersteunende structuur binnen de organisatie, om met behulp daarvan onze manier van zelf-organiseren verder door te ontwikkelen, en de "reis" te ondernemen ~~worden~~. Het college zal een voorgenomen besluit worden gevraagd, waarna de collega's en de ondernemingsraad geïnformeerd worden. Dan is er vervolgens ook ruimte voor de ondernemingsraad om tot een advies te komen, na bespreking van dat advies volgt er dan een definitief besluit. ~~-en OR – Samenspraak zullen van het voorgenomen besluit hierover geïnformeerd gaan worden.~~ In onze doorontwikkeling zal veel aandacht gegeven worden. Hierbij moet gedacht worden aan efficiënt gaan werken binnen strakke financiële kaders, met het herstelplan in het oog. Nadruk zal, waarbij nadruk

liggen op de in ontwikkeling zijnde “strategische personeelsplanning”, op het beheersen van de werkdruk, het stellen van prioriteiten en de doorontwikkeling van onze cultuuraspecten.

5. Er vindt op wo 2-3 een 2^e trainingsdag plaats voor de kernteamleden. Op verzoek van [redacted] wordt de fysieke training omgezet naar een hybride vorm zodat zij digitaal kan aansluiten.
6. Er zijn gesprekken gaande voor het aanstellen van een nieuwe vertrouwenspersoon, dit zal vanuit Bezemer & Schubad zijn. Informatie hierover en ook over de klachtenprocedure zullen zodra dit rond is op intranet geplaatst worden.

Wat verder ter tafel komt

Er zal voor de overleggen OR – bestuurder – O&O een besloten teams kanaal gemaakt worden waar de agenda in gezet zal worden. Iedereen kan hier de agenda vullen en eventuele stukken uploaden

Eén van de OR leden kaart geanonimiseerd een signaal van één van de medewerkers aan. Met als opmerking dat de OR geen “vakbondsrol” heeft. Hier wordt kort over gewisseld, met de conclusie dat het goed is dat medewerkers vragen aankaarten, en dat dit ook te allen tijde bij O&O of bij Lizet kan.

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De vergadering is afgesloten. De volgende vergadering wordt om 10:00 op 17-03-2022 gehouden.

Van:
Verzonden: vrijdag 18 februari 2022 13:28
Aan: Lizet Keijzers; I
Onderwerp: RE: Notulen OR met bestuurder 17-02-2022

Dag Lizet,

Dank voor de tekstsuggesties.

Ik vind het prima verwoord voor wat betreft mijn inbreng. Op die manier kan betrokken collega zien dat bedoelde in ons gesprek aan de orde is gesteld. Namelijk door de opmerking dat de OR geen vakbond is. Dat is ook wat ik letterlijk tegen mijn collega gezegd heb. Op grond daarvan kan deze collega concluderen dat dit onderwerp aan de orde is gesteld.

Ik koppel nog met die collega terug en zal deze aanmoedigen in positieve zin bij O&O aan te kloppen en dat O&O heeft aangegeven dat deze collega welkom is.

Vr. groet,

Van: Lizet Keijzers <lkeijzers@bodegraven-reeuwijk.nl>

Verzonden: vrijdag 18 februari 2022 13:14

Aan: @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl;

Onderwerp: Notulen OR met bestuurder 17-02-2022

Beste

Dank voor de notulen, ik heb aanvullingen gedaan, waaronder tevens een suggestie hoe m.i. geschreven kan worden over het signaal van de medewerker.

Goed als anderen daar ook nog naar kijken met het oog op of jullie als OR het op die manier in het verslag willen.

Hartelijke groeten, Lizet

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 1 maart 2022 10:53
Aan: [redacted] Lizet Keijzers
CC: [redacted]
Onderwerp: Vraag naar aanleiding van inlooppreekuur OR

Beste [redacted] Lizet,

Wij hebben daarnet ons eerste inlooppreekuur gehad van de OR-Samenspraak. Hierbij is de vraag vanuit een medewerker gekomen wanneer er informatie gegeven wordt over het nieuwe CAO betreffende andere zaken dan nu door [redacted] s toegelicht tav salaris / eenmalige uitkering / reiskosten-thuiswerkvergoeding. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de mogelijkheid tot verlofsparen. Wij hadden eigenlijk verwacht dat dit ook vorige week toegelicht zou gaan worden ipv alleen de informatie over de uitbetalingen tav salaris en vergoedingen. Er ligt hier wel behoefte bij de medewerkers, dus vandaar dat we de vraag toch nog eventjes willen doorgeven aan jullie.

Met vriendelijke groet,

[redacted]



P Julianastraat 4 | 2411 CV Bodegraven

E [redacted] [bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl)

E/ [redacted] [bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl)

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

17-03-2022

Aanwezig

Lizet Keijzers,

Afwezig met kennisgeving

Notulen 17-02-2022

De notulen zijn goedgekeurd en worden gepubliceerd.

Agendapunten

1. Organisatie ontwikkeling – concept (zie bijlagen)

- korte toelichting Lizet,
- eerste indruk OR
- proces medewerkers
- advies OR

Lizet Keijzers en [redacted] lichtten de plannen voor doortontwikkeling toe.

- Plan is met college besproken
- Plan zal aan medewerkers worden gepresenteerd
- Vervolgens krijgt OR de kans om achterban te raadplegen en tot advies te komen.

Lizet Keijzers bespreekt met name het plaatje met de zachte structuur. Belangrijk is om de individuele medewerker als vertrekpunt te nemen bij de reis van de doorontwikkeling. Het individu is de bouwsteen van het team en het team is in hoge mate zelf organiserend. De teams zijn logisch geclusterd met andere teams waar zij raakvlak mee hebben. Per cluster is er een vertegenwoordiger die de grote lijnen en knelpunten in het strategisch overleg brengen. Daarnaast nog een soort MT, die uiteindelijk de formele beslissingen nemen op de belangrijke beslispunten.

In het kader van good governance wordt aangegeven dat de OR niet op structurele basis zal deelnemen aan het strategisch overleg. Er wordt meer focus gelegd op het eigen overleg met de bestuurder.

OR zal in eigen overleg dit plan verder doorspreken.

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

De volgende vergadering wordt om 13:00 op 21-04-2022 gehouden.

Overleg OR-Samenspraak, gemeentesecretaris en O&O 21-04-2022**Aanwezig:**

Lizet Keijzers (voorz.)

Afwezig:**Agendapunten****1. Balans tussen werken thuis of op kantoor.**

Lizet heeft dit punt op de agenda gezet om te inventariseren hoe gekeken wordt naar thuiswerken / op kantoor werken. Gevoelsmatig wordt nu 75% thuis gewerkt en 25% op kantoor. Er zijn mogelijke factoren besproken die mee zouden kunnen spelen in de keus om thuis of op kantoor te werken zoals meer concentratie bij thuiswerken waardoor er bij hoge workload sneller gekozen wordt om thuis te werken. Bij thuiswerken en online vergaderen wordt opgemerkt dat deze nu veelal strak achter elkaar gepland staan.

2. Ontwikkeling organisatie.

Er is teruggekeken op de personeelsbijeenkomst waarin uitleg is gegeven op de ontwikkeling van de organisatie en het herstelplan. Indruk is dat dit positief is ontvangen door de collegae maar dat dit wellicht nog wel even moet indalen omdat de meeste collegae dit nu voor het eerst horen. Er zullen dus wellicht vragen ontstaan. gaf extra toelichting dat wij een mensgerichte organisatie zijn.

3. Stand van zaken met teams nav medewerkersonderzoek.

gaf aan dat vrijwel alle teams inmiddels aan de beurt zijn geweest, de laatste teams zullen op korte termijn gesproken worden.

Rondvraag

Er zijn geen punten voor de rondvraag.

Agendapunten volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

Het volgende reguliere overleg wordt verplaatst naar 24-05-2022. Op 19-05-2022 vindt een extra overleg plaats.

Overleg OR-Samenspraak, gemeentesecretaris en O&O 21-04-2022**Aanwezig:**

Lizet Keijzers (voorz)

Afwezig:**Agendapunten****1. Balans tussen werken thuis of op kantoor.**

Lizet heeft dit punt op de agenda gezet om te inventariseren hoe gekeken wordt naar thuiswerken / op kantoor werken. Gevoelsmatig wordt nu 75% thuis gewerkt en 25% op kantoor, terwijl er ruimte is in het gebouw voor een ieder om circa 50% / 50% aan te houden. Er zijn mogelijke factoren besproken die mee zouden kunnen spelen in de keus om thuis of op kantoor te werken zoals meer concentratie bij thuiswerken waardoor er bij hoge workload sneller gekozen wordt om thuis te werken. Bij thuiswerken en online vergaderen wordt opgemerkt dat deze nu veelal te strak achter elkaar gepland staan. In Outlook komt de mogelijkheid standaard 25' dan wel 50' in plaats van 30' resp. 60' te plannen, zodat er tussenpauzes zijn.

2. Ontwikkeling organisatie.

Er is teruggekeken op de personeelsbijeenkomst waarin uitleg is gegeven op de ontwikkeling van de organisatie en het herstelplan. Indruk is dat dit positief is ontvangen door de collegae, maar dat dit wellicht nog wel even moet indalen omdat de meeste collegae dit nu voor het eerst horen. Er zullen dus wellicht vragen ontstaan. De adviesaanvraag aan de OR volgt zo snel mogelijk na het collegebesluit komende dinsdag.

3. Stand van zaken met teams n.a.v. medewerkers onderzoek.

gaf aan dat vrijwel alle teams inmiddels gesproken zijn, de laatste teams zullen op korte termijn gesproken worden.

Rondvraag

Er zijn geen punten voor de rondvraag.

Agendapunten volgende vergadering

Er zijn nog geen nieuwe agendapunten besproken.

Afsluiting

Het volgende reguliere overleg wordt verplaatst naar 24-05-2022. Op 19-05-2022 vindt een extra overleg over de adviesaanvraag ontwikkeling organisatie plaats.

Van:
Verzonden: donderdag 28 april 2022 11:55
Aan: Lizet Keijzers
Onderwerp: conceptbrief adviesaanvraag


Hoi Lizet,

Ik heb de conceptbrief gelezen tbv adviesaanvraag en hierin verwijs je naar 4 bijlagen;

Bijlagen

- document "Organisatie ontwikkeling - structuur gemeentelijke organisatie"
- bijlage begroting
- bijlage reisgids
- achtergrondinformatie college advies

Ik dacht eerst dat dit de bijlagen waren die je voor het vorige overleg op 17-3 had gedeeld op teams, maar die komen niet helemaal overeen.

 Bijlage 1 - Reisgids en SaVaZa Organisatieontwikkeling - 28-1.pdf	6 maart
 Bijlage 2 - Concept rolbeschrijving domein regisseur.pdf	6 maart
 Bijlage 3 - WarmBad team Openbare Ruimte.pdf	6 maart
 Bijlage 4 - Teamprofiel Sociaal Domein .pdf	6 maart
 Organisatie ontwikkeling governance - werkversie 1.2.pdf	9 maart

Zou je tbv voorbereiding op ons overleg op 19-5 de juiste (of bijgewerkte) bijlagen met ons kunnen delen?

Bedankt!

Met vriendelijke groet,

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

bodegraven-reeuwijk.nl

Van: Lizet Keijzers
Verzonden: donderdag 28 april 2022 12:03
Aan:
Onderwerp: FW: adviesaanvraag
Bijlagen: Advies college.docx; Adviesaanvraag conform artikel 25 WOR_.pdf; Begroting en dekking 21-4.pdf; Bijlage 2 - Reisgids en SaVaZa Organisatieontwikkeling - 28-1.pdf; Organisatie ontwikkeling governance - v2 college 19 apr 2022.pdf

Dag

Gezien je mail zojuist hierbij de eergister aangeboden stukken. Lezen jullie de mail samenspraak@bodegraven-reeuwijk.nl niet uit?

Hartelijke groeten, Lizet

Van: <bodegraven-reeuwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 26 april 2022 14:54
Aan: Postbus 'Samenspraak' <samenspraak@bodegraven-reeuwijk.nl>
CC: Lizet Keijzers <lkeijzers@bodegraven-reeuwijk.nl>; <>@bodegraven-reeuwijk.nl>
Onderwerp: adviesaanvraag

Beste allemaal,

Via deze weg stuur ik jullie de adviesaanvraag.

Als bijlagen zijn meegestuurd:

- Het stuk over de Organisatieontwikkeling
- De begroting
- Advies aan het college voor wat duiding
- Reisgids

Mochten er vragen of onduidelijkheden zijn laat ons dat weten!

Een fijne Koningsdag!

Burgerzaken:
Julianastraat 6
2411 CV Bodegraven

Gemeentehuis:
Raadhuisplein 1
2411 BD Bodegraven

Postbus 401
2410 AK Bodegraven

T 0172 – 522 522

www.bodegraven-reeuwijk.nl
info@bodegraven-reeuwijk.nl



Datum verzonden 26 april 2022
Ons kenmerk Z/22/128209 / DOC-22236042
Uw kenmerk
Behandeld door
Bijlage(n) 4
Onderwerp Adviesaanvraag conform artikel 25 WOR

Ondernemingsraad - Samenspraak
Postbus 401
2410 AK BODEGRAVEN

Geachte leden van de ondernemingsraad, beste allemaal,

Op 26 april heeft het College B&W ingestemd met het voorgenomen besluit voor de doorontwikkeling van de organisatie zoals in de bijlagen beschreven.

Via deze weg verzoek ik jullie om een advies uit te brengen over het voorgenomen besluit, een en ander conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

Inleiding

Zoals eerder met de ondernemingsraad is besproken, heb ik het voornemen om een aantal stappen te maken in de organisatie met als doel om ons beter te organiseren, efficiënter ons werk te kunnen doen en goed uitgerust zijn om een optimale dienstverlening aan de inwoners van de gemeente te geven. Ik hecht veel waarde aan de inbreng en het standpunt van de ondernemingsraad. Zoals toegezegd treft de ondernemingsraad bij deze de adviesaanvraag ten behoeve van dit voorgenomen besluit aan. In deze adviesaanvraag vragen we advies inzake het voorgenomen besluit tot:

- Het organiseren in aandachtgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in de bijlagen.

Wat is de aanleiding?

Na het MTO, vertrek van de vorige GS, ex hoofd bedrijfsvoering en burgemeester in een kort tijdsbestek, is meer dan voorheen duidelijk geworden dat de organisatie inrichting op basis van 'zelforganisatie' nog onvoldoende geborgd is. Dit is zichtbaar aan een hoge werkdrukervaring, groot verloop, hoog verzuim en basisprocessen die ontbreken. Het verplichte thuiswerken heeft daarbij niet geholpen. Daarnaast is er financieel het nodige aan de hand dat is uitgewerkt in het herstelplan.

Conclusie

Het voorgaande laat zien dat het noodzakelijk is dat er met het oog op de toekomst en de continuïteit van de onderneming maatregelen moeten worden getroffen.

Wat willen we bereiken en voor wie?

De doorontwikkeling gaat uit van een organisatie met meer structuur en duidelijke verantwoordingslijnen binnen de (vak)teams, het domein en de nieuwe rol van domein-regisseur. Daarnaast is ook de rol van Concern-Controller opgenomen om bewaking van de (financiële) processen goed te borgen. Naast de opbouw van de structuur en het (door)ontwikkelen van de organisatie en teams wordt er op korte termijn gewerkt aan verdere invulling van een strategische personeelsplanning en bijbehorende instrumenten zoals een transparant HR-21 functiehuis.

Het programma dat de organisatie doorontwikkeling initieert kan (deels) worden gezien als een invulling van onderdelen in het herstelplan die, los van de keuzes waar raad en college voor aan de lat staan, te maken hebben met een meer efficiënt en modern werkend ambtenarenapparaat dat slim samenwerkt en uitgaat van regievoering.

Wat gaan we daarvoor doen?

Beoogd is een slagvaardige en tegelijkertijd flexibele en wendbare, toekomstgerichte organisatie, welke zowel de (nieuwe, hedendaagse) maatschappelijke opgaven, als de grote financiële opgave uit het herstelplan, mee kan vormgeven. We houden de positieve elementen vast van de 7 jaar geleden ingezette ontwikkeling van "samen organiserend" werken, en vullen deze aan met pluspunten (helderheid, kaders, etc.) van een "hiërarchisch" opgebouwde organisatie. Door structuur in de organisatie in te bouwen:

- Wordt aan de organisatie het nu benodigde kader meegegeven, randvoorwaardelijk voor verdere doorontwikkeling.
- Wordt het "binden en boeien" van medewerkers door het bieden van een goede 'thuisbasis' en helderheid en ontwikkelmogelijkheden verbeterd.
- Ontstaat meer helderheid voor bestuur (raad, college) en inwoners, ondernemers en organisaties.

Gevolgen van het voorgenomen besluit

Ik kan mij voorstellen dat medewerkers de gevolgen van de doorontwikkeling nog niet direct zien en spannend vinden.

Er is nadrukkelijk géén sprake van personele gevolgen in de zin van het verdwijnen van arbeidsplaatsen. Het is immers een doorontwikkeling! In het plan en de opgenomen planning worden voldoende middelen ingezet en vrijgemaakt om te zorgen dat iedereen deze ontwikkeling ook kan doorlopen zowel op team- als op individueel niveau.

Tussentijd

Aangezien we op een rijdende trein zitten heb ik gekozen om lopende de adviesaanvraag een interim-periode te organiseren. Concreet betekent dat ik met ingang van 17 mei 2022 vier interim domeinregisseurs heb gevraagd mij te ondersteunen gedurende de komende interim-periode. Naast vier interne kandidaten is er voor het domein Maatschappij een externe interimmer aangetrokken. De interim periode duurt tot de tijd dat er de werving voor de domeinregisseurs definitief afgerond is.

Voor de interim periode zijn de domeinregisseurs het eerste aanspreekpunt voor de medewerkers. De gemeentesecretaris, de domeinregisseurs, de concern-controller (na werving) en de adviseur O&O zullen wekelijks bijeenkomen (Strategisch Platform Organisatiebeleid). Zij nemen besluiten zodat de werkzaamheden door kunnen gaan. Immers 'tijdens de verbouwing blijft de winkel open'.

Communicatie

De besluitvorming rondom de doorontwikkeling is intern goed te communiceren. Op donderdag 21 april 2022 is een eerste terugkoppeling over dit plan gedeeld met de medewerkers. Vervolgens vindt er in juni een uitgebreider moment plaats. Uiteraard vinden wij het belangrijk het plan te bespreken en de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen over deze voorgenomen besluitvorming te adviseren.

Verzoek

Ik hoop dat ik jullie hiermee voldoende inzicht heb gegeven in de redenen voor het voorgenomen besluit tot de doorontwikkeling van de organisatie.

Ik vraag uw advies over deze voorgestelde richting, zoals in het voorgaande is uitgewerkt.

Graag nodig ik de ondernemingsraad uit deze adviesaanvraag tijdens een ingelaste overlegvergadering te bespreken. In die vergadering kunnen vragen worden beantwoord, eventuele onduidelijkheden worden weggenomen en kan ik desgewenst een nadere toelichting geven op dit voorgenomen besluit. Uiteraard ben ik steeds bereid, ook buiten de overlegvergadering, nadere informatie te verschaffen, mondeling of schriftelijk, dan wel één en ander persoonlijk toe te lichten.

Vervolgens verzoek ik jullie zo spoedig mogelijk een advies te geven over het voorgenomen besluit. Het schriftelijke advies op grond van artikel 25 WOR zie ik graag uiterlijk op 7 juni 2022 van jullie tegemoet.

Met vriendelijke groet,
De bestuurder

Valid Signed door Lizet Keijzers
op 26-04-2022

Lizet Keijzers

Bijlagen:

- document "Organisatie ontwikkeling structuur gemeentelijke organisatie"
- bijlage begroting
- bijlage reisgids
- achtergrondinformatie college advies

Organisatie ontwikkeling - structuur gemeentelijke organisatie

11 april 2022



1. Inleiding

Na het MTO, vertrek van de vorige GS, ex hoofd bedrijfsvoering en burgemeester in een kort tijdsbestek, is meer dan voorheen duidelijk geworden dat de organisatie inrichting op basis van "zelforganisatie" nog onvoldoende geborgd is. Dit is zichtbaar aan een hoge werkdrukervaring, groot verloop, hoog verzuim en basisprocessen die ontbreken. Het verplichte thuiswerken heeft daarbij niet geholpen.

Daarnaast is er financieel het nodige aan de hand dat is uitgewerkt in het herstelplan¹.

Een verdere organisatieontwikkeling is nodig en deze richt zich op de korte termijn, in eerste instantie op vier prioriteiten:



- Vaststellen van een organisatiestructuur (structuur - schets organisatie, governance)
- Strategische personeelsplanning
- Heldere prioritering en werkdrukverlichting
- Bepalen en betekenis geven aan kernwaarden

Dit voorstel gaat in het bijzonder over de structuur, de governance. De structuur moet ondersteunen in beter overzicht en inzicht, heldere prioritering en duidelijke lijnen voor zowel medewerkers, college en raad. Deze gewenste doelen worden ook genoemd in het medewerkers onderzoek, teamgesprekken, uit analyse door (een deel van) het strategisch platform, vanuit het bestuurlijk proces en het college.

Met dit voorstel werken we ernaar toe dat:

- We een **werkgever** zijn waarin we mensen boeien in het hebben van betekenisvol werk en binden door een aantrekkelijke werkomgeving te faciliteren.
- We hierbij **medewerkers** (meer) duidelijkheid geven waar je als medewerker van bent en waarmee jij met jouw talenten de organisatie het beste kan ondersteunen en de organisatie jou. Je staat er niet alleen voor, we werken samen met elkaar ofwel: **samen-organiserend**. Met elkaar betekent ook dat het duidelijk is met wie je samenwerkt en bij wie je terecht kan voor ontwikkeling, vragen, escalaties, etc.
- **Raad en College** kwalitatief hoogwaardig ondersteund worden door het ambtelijk apparaat, en dat raad en college goed in positie worden gebracht om de opgaven goed af te wegen, en waarbij duidelijk is wie en welk team van (vak-)specialisten aan opgaves werkt.
- De **inwoner en ondernemer** merken dat er meer integraal en samen wordt gewerkt. Dat betekent een minder grote afhankelijkheid van een individuele ambtenaar en een helder kader waarbinnen we onze dienstverlening doen.

In dit voorstel, staan we stil bij achtereenvolgens:

- onze vertrekpunten voor onze manier van werken (2), pagina 2;
- waarom we een structuur inbrengen in onze organisatie (3), pagina 4;

¹ De organisatieontwikkeling sluit aan op het herstelplan, om de in dat overdrachtsdocument benoemde koers en doelen te realiseren. Zie ook onder paragraaf 9 (verantwoording).

- aandachtsvelden en (vak-)teams (4), pagina 4;
 - (nieuwe) rollen (5), pagina 6;
 - opdracht aan de vak-teams (6), pagina 7;
 - overlegvormen: strategisch platform, heidagen en organisatiedagen (7), pagina 8;
 - het vervolgproces en budget (8), pagina 9.
- Na de verantwoording (9) (pagina 10), is de achtergrondbijlage 'reisgids' toegevoegd.

2. Vertrekpunten

Er zijn een vijftal belangrijke uitgangspunten.

1. Uitgangspunt is dat medewerkers in teams/projecten samenwerken aan opgaves. De medewerker heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid en een verantwoordelijkheid voor het resultaat van het team/project. Samenwerken en samen-organiseren is het uitgangspunt, waarbij het inhoudelijke werk (het hoe) - binnen de kaders - naar eigen inzicht ingevuld wordt en er ruimte is voor groei en creativiteit.
2. Dit wordt aangevuld met een structuur die organisatie-breed kaders bewaakt en zorgt dat:
 - de autonomie van een vakspecialist (hoe doe ik mijn werk) behouden blijft, waarbij er duidelijkheid is over kaders en prioritering;
 - de basisprocessen op orde komen en blijven;
 - we voldoen aan onze wettelijke taken;
 - er een goede verbinding is met het coalitieakkoord, collegeprogramma en het herstelplan.
3. Medewerkers denken over de grenzen van het eigen team heen, voelen zich vrij hun mening te geven en kunnen, mogen en durven elkaar feed-forward te geven (hoe kan jij/kunnen wij het morgen beter doen).
4. Een organisatie die zorgt dat er aandacht en zorg is voor de medewerkers, en dat medewerkers verbonden blijven met een aantrekkelijk identiteit, die wordt gecommuniceerd en doorvertaald naar alle aspecten van de bedrijfsvoering. Om ook boeiend te blijven, zal de organisatie moeten weten wat de medewerkers boeit. De organisatie stelt hiervoor voldoende middelen beschikbaar om dit te ondersteunen.
5. De organisatie is gericht op samenwerken en flexibiliteit (zowel intern als extern) en is voldoende wendbaar in de snel en alsmaar veranderende omgeving/maatschappij.

3. Waarom structuur?

Verdergaande ontwikkeling van de organisatie is mogelijk en nodig. Structuur in de organisatie zal dit verder ondersteunen. Deze structuur staat ten dienste van:

- Het samen-organiseren waar dat kan te versterken en een lijnorganisatie in te zetten waar dat noodzakelijk is.
- De verbondenheid van alle collega's met de organisatie als geheel te vergroten.
- Het zorgen dat alle medewerkers een duidelijk aanspreekpunt hebben rondom prioritering/werkdruk, beoordelen/belonen, ontwikkeling, etc. Er is duidelijkheid voor alle medewerkers waar zij terecht kunnen bij vragen.
- Het bewaken van de overall kaders vanuit het herstelplan.
- Een verbinding maken, waar nodig, tussen de projectopgaven, de operationele processen en aanvullende bestuurlijke ambities.
- Het stimuleren van het efficiënt werken en oog te houden voor de effectiviteit (het resultaat) van ons werk.

4. Vak-teams en domeinen

Ons werk valt uiteen in de volgende typen werk:

- wettelijke taken, gebaseerd op wetgeving hogere overheden en lokale regelingen;
- bestuursopdrachten, uit het raads- en collegeprogramma;
- vanuit participatie de maatschappelijke initiatieven te faciliteren, mits passend (te maken) in programma's en wet/regelgeving.

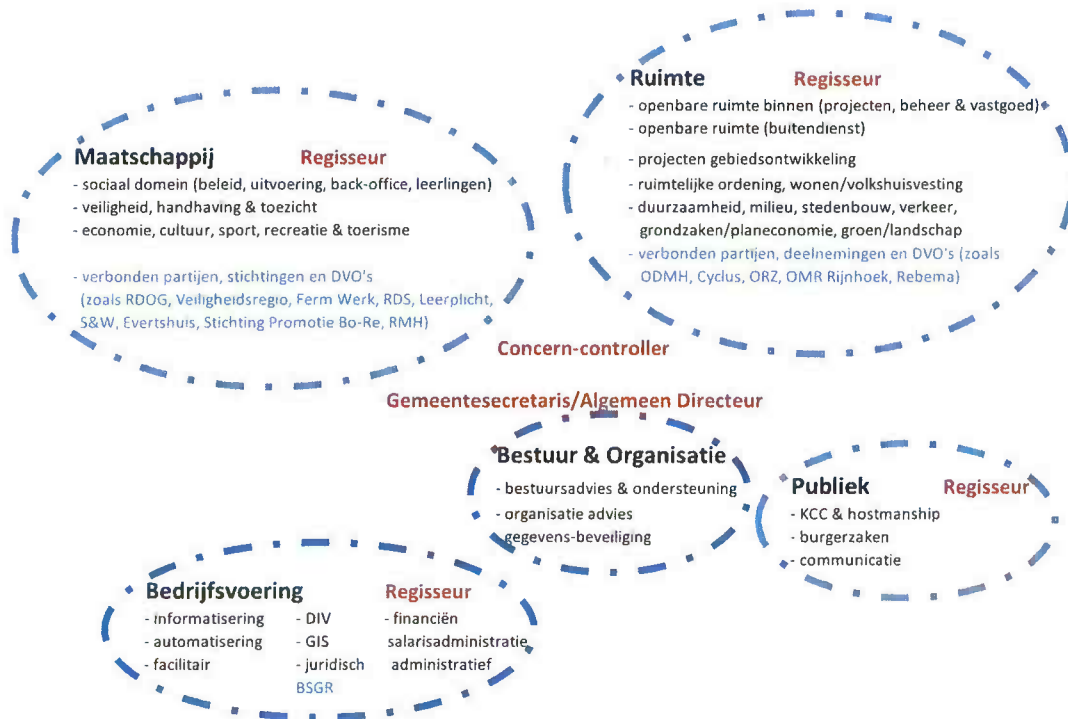
Om dit werk uit te voeren, kennen we in onze organisatie drie typen teams:

Vak-teams	Vast team, iedere medewerker zit in een vak-team, vak-teams behartigen veelal vak-specialismen en - al dan niet met andere vak-teams - processen. Ook leveren zij mensen aan project- en opdrachtteams.
Projectteams	Tijdelijk team, bedoeld om binnen voorwaarden een gedefinieerd resultaat te bereiken, met kop/staart, met budget, ressorterend onder een projectleider.
Opdrachtteams	Tijdelijk team, niet altijd met kop/staart (bv specifieke opgave, programma, innovatie), met budget, ressorterend onder een procesbegeleider.

Insteek is dat elke medewerker in een vast vak-team met meerdere collega's zit. Daar vandaan, doen medewerkers hun werk (in het vak-team, in één of meerdere projectteams en/of in één of meerdere opdrachtteams). En vanuit die teams, bovenal het vak-team, zijn er lijnen voor alle denkbare vragen. Zowel (vak)inhoudelijk, in ondersteunende zin, als in sociaal opzicht. Iedereen hoort ergens bij.

Om de doorontwikkeling in vak-teams afdoende te faciliteren, tegelijkertijd het bestuur van adequate adviezen te voorzien en de samenleving te bedienen, wordt een 'structuur' ingeregeld in de vorm van domeinen.

Het primaire proces is ingedeeld in de domeinen (aandachtsgebieden) maatschappij, ruimte en publiek. Daarnaast zijn er de domeinen bedrijfsvoering, en bestuur en organisatie.

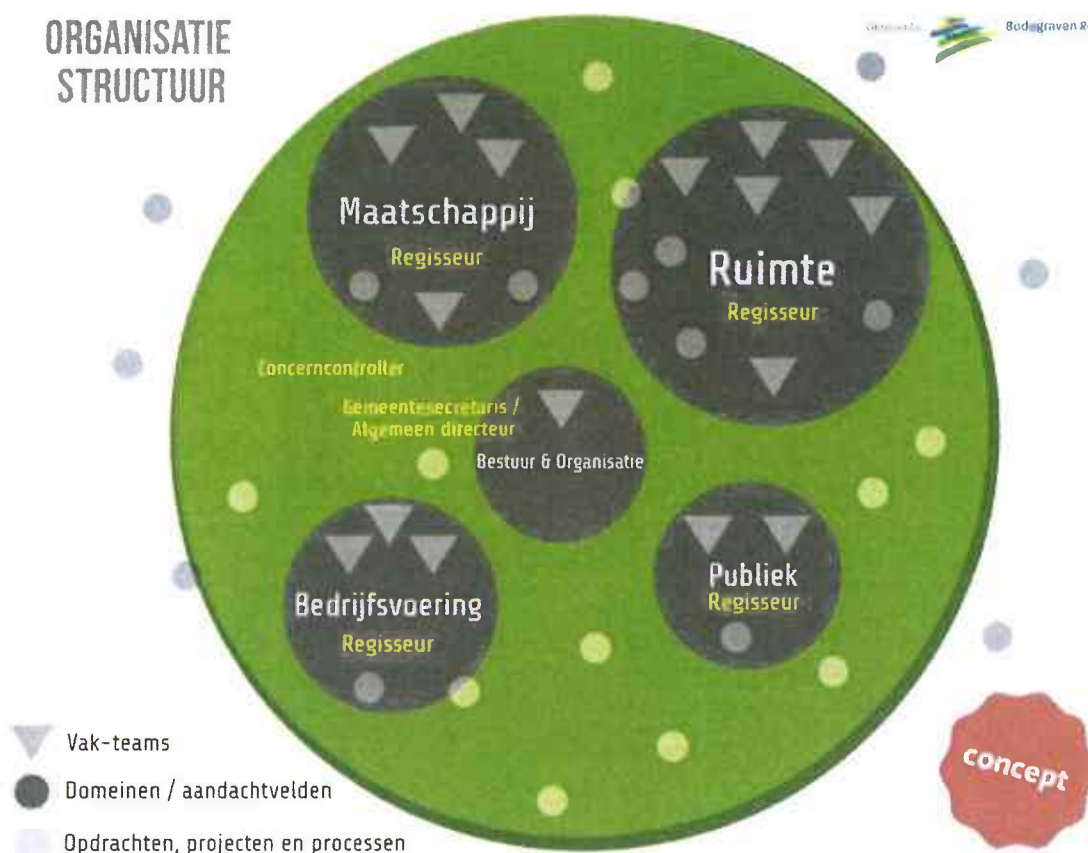


Essentieel in dit plaatje zijn:

- Een - alhoewel wat kleiner van omvang - apart aandachtsveld **publiek**, waarin dienstverlening (telefonie/kcc en burgerzaken), participatie en communicatie zijn samengebracht. Reden daarvan is de nauwe verwantschap van dienstverlening, participatie en communicatie met elkaar en met de samenleving, en de noodzaak dit blijvend onder de aandacht te houden in de gehele organisatie en door te (blijven) ontwikkelen tot een efficiënte en toegankelijke manier van werken.
- Het binnen de bedrijfsvoering bijeenbrengen van **informatie- en gegevensdisciplines** (informatisering, inzet van data, GIS, DIV), met het oogmerk om van daaruit in de gehele organisatie hierin te innoveren en gericht op efficiënt en effectief werken.
- De **control functie** is meer dan nu, expliciet én onafhankelijk ingebouwd, gelet de opgaven van het herstelplan (en de bewaking hiervan) enerzijds en de wens efficiënt en effectief te werken anderzijds. Processen op het gebied van financiën gericht op financieel advies enerzijds, en gericht op control / toetsing van de processen anderzijds worden dus uit elkaar gehaald.
- De **domein-regisseur** zorgt in het domein voor verdere ontwikkeling van de teams en is integraal verantwoordelijk voor de aansturing en de bedrijfsvoering van het domein. De domein-regisseur vertegenwoordigt het domein in het Strategisch Platform, waarin kaders worden bewaakt en prioritering afgestemd wordt
- Vanzelfsprekend vormt het **integraal werken**, gebiedsgericht werken, programmatisch werken en vraag- en opgavegericht werken dwars door de aandachtsvelden heen, het uitgangspunt. Veel van het werk vindt plaats in de project- en opdrachtteams.

De grootte van de bollen zoals in de afbeeldingen weergegeven representeert globaal de omvang in bemensing van de betreffende domeinen / aandachtsvelden.

ORGANISATIE STRUCTUUR



5. Rollen

De rollen in dit organisatie-plaatje, zijn als volgt.

Gemeentesecretaris/ Algemeen directeur

- Is eindverantwoordelijk voor de ontwikkeling en realisatie van een strategische visie en integrale beleidsontwikkeling, alsmede de interne besturing van de ambtelijke organisatie als geheel.
- Voert als "WOR"-bestuurder overleg met de ondernemingsraad.
- Is eerste adviseur van het college van B&W en draagt zorg voor de verbinding tussen bestuur en organisatie.
- Is het gezicht naar buiten.

Concerncontrollor

- Functioneert als - onafhankelijk - adviseur/sparringpartner van de algemeen directeur/gemeentesecretaris en het college en draagt bij aan de visie en strategieontwikkeling.
- Adviseert gevraagd en ongevraagd het college ten aanzien van efficiency, effectiviteit en rechtmatigheid van de bedrijfsvoering en de legaliteit van het middelenbeheer.

- Signaleert politieke/bestuurlijke wensen en vertaalt deze naar organisatorische doelstellingen.
- Draagt actief bij aan de ontwikkeling van c.q. ontwikkelt instrumenten in de planning- en control-cyclus.

Domein-regisseurs²

- Is mede verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en effectiviteit van de organisatie en het realiseren van de gestelde bestuurlijke en ambtelijke doelen
- Is mede verantwoordelijk voor de continue doorontwikkeling en innovatie van de teams binnen het domein
- Geeft integraal leiding aan het domein
- Geeft richting en sturing om de (resultaats-, financiële, personele en rechtmatige) kaders vast te stellen en maximale regelruimte binnen deze kaders te realiseren
- Faciliteert dat teams voldoende aansluiten bij het strategisch platform.
- Eerste aanspreekpunt voor het bestuur voor het domein.

De vak-teams

- Het behalen van het afgesproken resultaat. Teamleden dragen een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Een team dat samen-organiserend werkt, neemt naast de uitvoerende taken ook het regelen en coördineren op zich van alle samenhangende activiteiten die nodig zijn om als team het resultaat te leveren. Bijvoorbeeld roosters maken, het werk verdelen, ontwikkelen van specifieke deskundigheid, bewaken van de kwaliteit van het project of product, verzorgen van audits bij andere teams en gezamenlijk problemen oplossen.
- Houden rekening met de omschreven kaders die elk team meekrijgt.
- Afhankelijk van de 'volwassenheid' kan een team om minder zelf-organiserend te opereren met een coördinator in hun midden te werken.
- Een aantal binnen het team daartoe aangewezen / gedragen personen (primi inter pares) of de coördinator, verzorgen de reguliere P-taken zoals het proces van 360-graden-feedback, functioneren, beoordelen, ontwikkelen en mobiliteit.

De nieuw ingebouwde rollen, de domein-regisseurs op de aandachtsvelden en de concern-controller, worden nauwkeuriger beschreven. Vervolgens worden deze langs een transparant proces van om te beginnen een belangstellingsregistratie intern, geworven.

Voor de rollen in de teams verwijzen we naar de opdracht aan de teams hierna.

6. Opdracht aan de domein regisseurs en de vak-teams

Met deze rollen, wordt ingestoken op doorontwikkeling van de vak-teams, met een verantwoordingsplicht aan de domeinregisseur van het aandachtsveld waar het vak-team onderdeel van is. Dit om te zorgen dat er slim en efficiënt gewerkt kan worden.. De vak-teams werken aan een jaarlijks te updaten vak-team-opdracht: waar staat het team voor, wat is het jaarplan, het ontwikkelplan, wat is de rolverdeling en op welke wijze zijn/worden alle taken belegd en hoe sluit dit aan op het bestuurlijk programma en het herstelplan? Zij worden hierbij gefaciliteerd door de domeinregisseur

² dient nog verder uitgewerkt te worden in overleg met Buitenhek zodat een ordentelijke inpassing kan worden gedaan.

Dit organisatieplaatje, is daarmee dan ook de opdracht voor alle (te vormen) vak-teams, om hiermee aan de slag te gaan, en de rollen zoals die hiervoor zijn aangegeven mee op te pakken en te gaan beleggen. De HR-21 profielen geven dit verder vorm naast de vakinhoudelijk expertise. De P- en de F-rollen worden in de vak-teams belegd, de domein-regisseur bewaakt de ontwikkeling en kwaliteit van deze rollen.

Dit betekent dat personele rollen niet uitsluitend bij team O&O en de gemeentesecretaris blijven. Het actueel houden van het strategisch personeelbeleid en bijbehorend instrumentarium en ondersteuning / advies betreft primair een rol van O&O. Het strategisch platform, zal zich bezig blijven houden met de overall strategische personeelsplanning en bijbehorende P-budget dat passend moet blijven bij de bestuurlijke opdracht.

7. Overlegvormen: strategisch platform, heidagen en organisatiedagen. Medezeggenschap.

De gemeentesecretaris, de concern-controller, de domein-regisseurs op de aandachtsgebieden en een vertegenwoordiger van O&O, vormen gezamenlijk het strategisch platform. Dit platform:

- voert de besturing van de organisatie uit met overzicht en inzicht in wat er speelt en wat er nodig is;
- bepaalt en bewaakt de koers en richting;
- houdt zich toekomstgericht bezig met de ontwikkeling van de organisatie en met de strategische personeelsplanning.

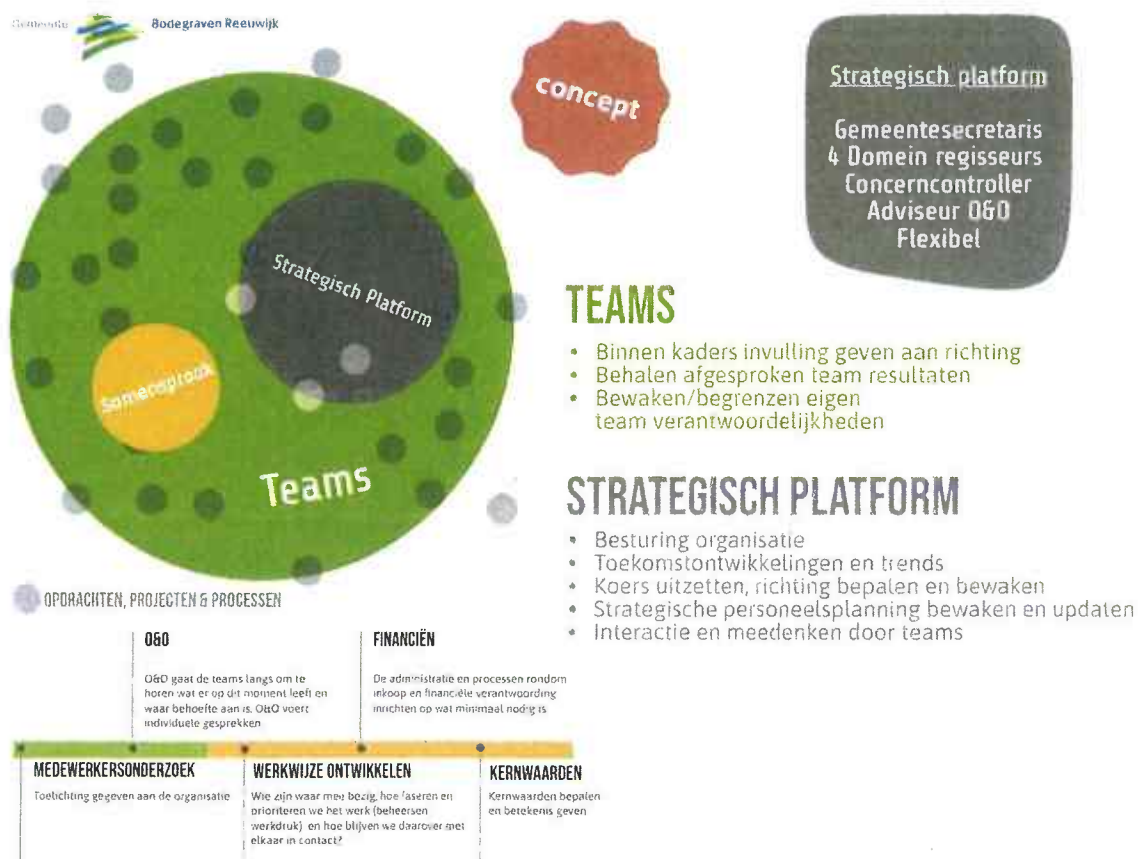
De interactie tussen de (vak-)teams en het strategisch platform is tweerichtingsverkeer. Het gaat om halen en brengen van relevante informatie en bespreken van dilemma's waar de (vak-)teams en medewerkers tegenaan lopen.

Zie de afbeelding.

Structuren zijn geen doel op zich, het is nodig om te weten wie wat doet. Het tijdelijk ingeregelde kernteam houdt op te bestaan. Dit is niet van toegevoegde waarde indien voorgaande structuur is ingeregeld.

Eén of twee maal per jaar, organiseert het platform een 'heidag' met aanspreekpunten uit alle vak-teams. Ook de organisatie-brede organisatiedagen, zullen veelal een 'inhoudelijk' deel kennen gericht op uitwisseling en doorontwikkeling.

De enkele jaren geleden ontwikkelde 'samenspraak', kent sinds ongeveer een jaar een nieuwe bemensing, en dit team positioneert zich als ondernemingsraad. Zij zijn gesprekspartner van de gemeentesecretaris op basis van de Wet ondernemingsraden (WOR). De ondernemingsraad heeft als wens om te werken vanuit breed draagvlak, en met behulp van deelsamenspraak-groepen, waar medewerkers aan kunnen deelnemen. Zo is onze medezeggenschap ook volop in ontwikkeling.



8. Vervolproces & budget

Dit voorstel wordt besproken in het college, gepresenteerd aan de ondernemingsraad, aan de organisatie/medewerkers, en ook met hen in bespreking genomen. Ook wordt het, tegelijkertijd, voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad (OR).

Na die gespreks- en adviesronde, volgt er een definitief besluit, en kan er tot uitvoering overgegaan worden (na werving en selectie van de nieuwe rollen).

Dit vraagt uitwerking van diverse zaken, zoals:

- rolbeschrijvingen voor de nieuwe rollen, en een traject om alle rolbeschrijvingen via HR21 te updaten;
- ontwikkeling van evaluatie-/beoordelingsmethode inclusief 360 graden feedback/feed-forward, gekoppeld aan de groeiacties per team en per medewerker;
- een formele organisatieregeling en daarbij passende mandaten/bevoegdheden regeling (de huidige zal daartoe op enkele onderdelen aan te passen zijn);
- training/opleiding van domein-regisseurs en van medewerkers die in de vak-teams de P- en F-rol vormgeven (groeipad).

Tegelijkertijd, en achtereenvolgens, wordt er doorgewerkt aan de andere ontwikkelopgaven, zoals die ook in de reisgids benoemd zijn, waaronder:

- de strategische personeelsplanning, welke ook mee gaat helpen de werkdruk te beheersen en prioriteiten te stellen;
- de reeds vanaf het medewerkers onderzoek in gang gezette team- en individuele ontwikkeling;
- bepalen van en betekenis geven aan de kernwaarden;
- het op orde brengen van de basis (zie ook de reisgids).

Om de benodigde stappen te kunnen zetten zijn financiële middelen nodig. Zo is er instrumentarium nodig voor de verdere doorontwikkeling, denk aan training, opleiding, werving, doorstroom, kennisoverdracht en mogelijk ook uitstroom. Dit is vervat in een actieplan (zie de bijlage). Het actieplan is voorzien van tijdspaden en budget-behoefte, waarbij in kaart is gebracht met welke (financiële) middelen er rekening is te houden.

9. Verantwoording totstandkoming document

Dit voorstel is tot stand gekomen op basis van de uitkomsten van het medewerkers-onderzoek 2020, de toelichting aan college en raad, en aan de organisatie door de gemeentesecretaris najaar 2021, de story-telling cafés najaar 2021, de analyse, doelen en aanpak zoals beschreven in de (dynamische) reisgids van januari 2022 (zie bijlage) (gepresenteerd aan en (deels) besproken met het college) en een aantal werkbijeenkomsten met (een deel van) het strategisch platform, te weten Lizet Keijzers, Roel Lok, Adri Laurman, Ralph Wagter, Matin Khan, Caroline Broere, Joost van der Wal, Niek Bouman, Wietse Bruinsma en Petra Timmermans. Tussentijds is er afgestemd met de portefeuillehouder O&O, en met de burgemeester. De ondernemingsraad is tussentijds geïnformeerd via het periodieke overleg met de gemeentesecretaris.

De reisgids uit januari 2022 is als bijlage toegevoegd, en biedt uitgebreidere achtergrond informatie (analyse, doelen, aanpak).

Last but not least, is er een sterke relatie met het **herstelplan**. Doel van dat plan is het gemeentebestuur in positie brengen zodat zij:

- Uit visie heldere financiële en beleidsmatige kaders kunnen stellen.
- Een scherpere focus kunnen aanbrengen.
- Met als oogmerk dat er een gezonde balans komt tussen inkomsten, uitgaven en de schuldenlast wordt teruggedrongen.

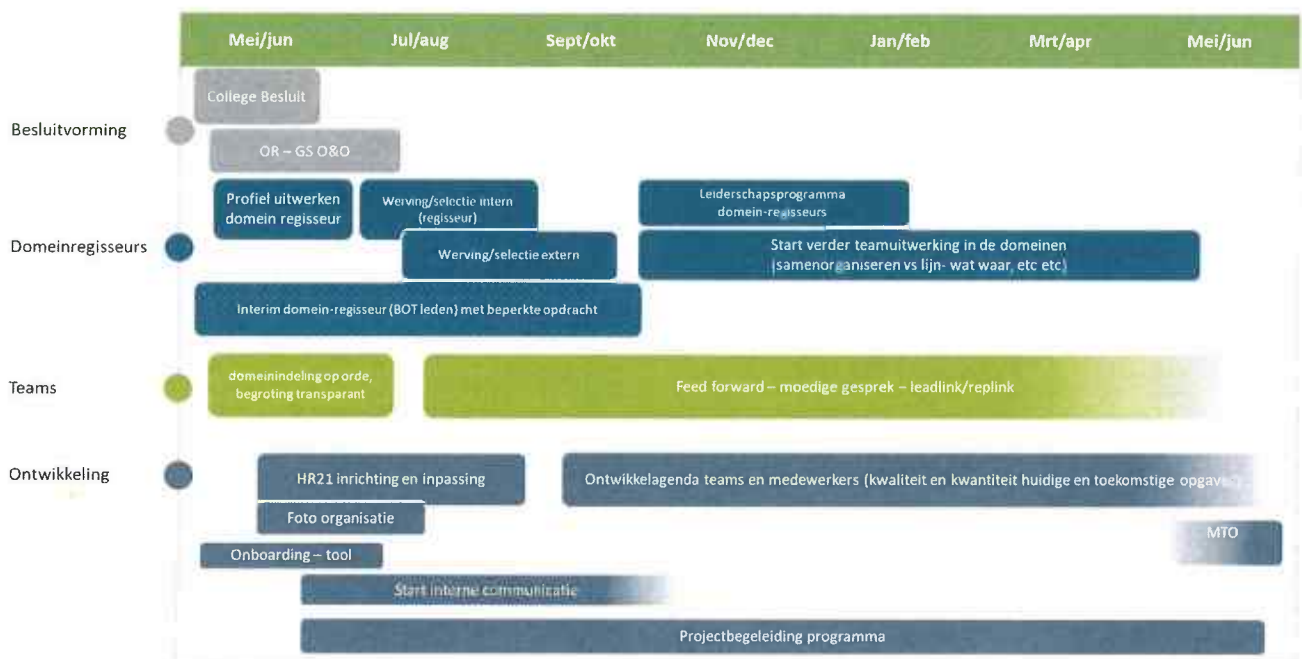
Het lange termijnperspectief dat daaruit volgt voor 2022-2040, dient in de komende jaren leidend te zijn. Achtereenvolgende bestuursperiodes, zal er focus nodig blijven op de strategische koers en de financiële positie van de gemeente. Zo'n koers maakt het ook mogelijk uitgaven te blijven doen en te blijven investeren: kosten gaan ook voor de baten uit.

Bij zo'n koers, hoort een slagvaardige, efficiënt werkende organisatie die blijvend aandacht houdt voor de opgaves uit het herstelplan en het bestuur in staat stelt om tot heldere keuzes te komen tussen herstel, ontwikkeling en innovatie.

Bijlage

1. Actieplan
2. Reisgids januari 2022

1. Actieplan



Governance – doorontwikkeling organisatie

Omschrijving	Transitie en implementatiefase						Beheer en onderhoudsfase					
	2022			2023			2024			2025		
	Kosten	Dekking	Te dekken	Kosten	Dekking	Te dekken	Kosten	Dekking	Te dekken	Kosten	Dekking	Te dekken
Domeinregisseurs	131.000	41.000	90.000	10.000	10.000	0	5.000	5.000	0	5.000	5.000	0
Werving en selectie	117.000	27.000	90.000									
Leiderschapsprogramma	14.000	14.000	0	10.000	10.000	0	5.000	5.000	0	5.000	5.000	0
Teams	70.000	70.000	0	60.000	60.000	0	50.000	50.000	0	25.000	25.000	0
Ontwikkeling/coaching	70.000	70.000	0	60.000	60.000	0	35.000	35.000	0	10.000	10.000	0
Onderhoud							15.000	15.000	0	15.000	15.000	0
Team O&O	274.000	119.000	155.000	200.000	50.000	150.000	80.000	30.000	50.000	30.000	30.000	0
HR21 / functiehuis	40.000	40.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Strategische personeelsplanning	54.000	54.000	0	50.000	50.000	0	30.000	30.000	0	30.000	30.000	0
Veranderstrategie	80.000	25.000	55.000	50.000		50.000	0		0	0		0
Projectbegeleiding	100.000		100.000	100.000		100.000	50.000		50.000	0		0
Transitiekosten	200.000	0	200.000	400.000	100.000	300.000	125.000	175.000	-50.000	0	250.000	-250.000
Transitiekosten	200.000		200.000	400.000		400.000	125.000		125.000	0		0
Dekking uit regulier budget			0		100.000	-100.000		100.000	-100.000		100.000	-100.000
Dekking uit natuurlijk verloop			0			0		75.000	-75.000		150.000	-150.000
Totalen	675.000	230.000	445.000	670.000	220.000	450.000	260.000	260.000	0	60.000	310.000	-250.000

Omschrijving	2022 - 2025		
	Kosten	Dekking	Te dekken
Resumé over de jaren	1.665.000	1.020.000	645.000

Toelichting

Domeinregisseurs	De nieuwe organisatiestructuur gaat uit van enkele domeinregisseurs die sturing gaan geven aan de respectievelijke domein. Die moeten geworven worden. Ook is daarvoor een leiderschapsprogramma beoogd dat aansluit op het profiel van de secretaris.
Teams	Voor de doorontwikkeling van de verschillende teams wordt een ontwikkelprogramma opgesteld. Het accent ligt op de eerste twee jaar, voor de jaren daarna is een structureel onderhoud van die ontwikkeling voorzien.
Team O&O	Voor het team O&O is een forse taak voor de begeleiding en uitvoering van deze ontwikkeling weggelegd. Op korte termijn wordt ingezet op het opnieuw opbouwen van het functiehuis. Ook de strategische personeelsplanning vraagt grote aandacht. De monitoring en communicatie van de ontwikkeling is zeker een punt van zorg en aandacht. Tenslotte wordt voor de komende twee en half jaar extra formatie nodig geacht om dit alles vorm en inhoud te geven.
Transitiekosten	De inschatting is dat deze ontwikkeling ook enige transitiekosten met zich mee zal brengen. Voor een gedeelte kan dit worden gedekt uit reguliere budgetten. Voor een ander deel kan dit worden gedekt uit natuurlijk verloop dat in de komende jaren zich voor zal doen en op dat moment niet wordt ingevuld.



Advies aan burgemeester en wethouders

Registratienummer	Z/22/126780 / DOC-22231798
Auteur	
Bestuursbericht j/n	
Openbaarheid	Openbaar
Vanaf	
Portefeuillehouder	Dirk-Jan Knol
Bijlagen	1) document organisatie ontwikkeling, 2) bijlage reisgids, 3) begroting

Onderwerp:
College advies Organisatie doorontwikkeling

Samenvatting:

Afgelopen maanden is gewerkt aan het plan dat invulling geeft aan de doorontwikkeling van de organisatie. In verschillende stadia is het College meegenomen in de planvorming en is op 15 maart 2022 aan de gemeentesecretaris en penvoerders verzocht, het op dat moment voorliggende voorstel, verder te concretiseren met een tijdsplanning en financiële planning.

Dat voorstel ligt nu voor.

Beslispunten advies:

1. Voorlopig akkoord gaan met het voorstel voor doorontwikkeling van de organisatie.
2. Dit voorstel voor advies aan de OR voor (laten) leggen, en na advisering en verwerking daarvan, het voorstel ter definitieve besluitvorming voor te leggen aan het nieuwe college.
3. De raad bij de bestemming van het resultaat van de jaarrekening 2021 voorstellen een bedrag van € 645.000 te storten in een in te stellen reserve doorontwikkeling organisatie.
4. Gedurende de periode tot aan definitieve besluitvorming (na OR advies), het voorstel verder in voorbereiding te nemen en voorzien van interim-bemensing (domein regisseurs) zoveel mogelijk uit de staande organisatie.

Aangepast besluit:

1. *In beginsel* akkoord gaan met het voorstel voor doorontwikkeling van de organisatie;
2. Dit voorstel voor advies aan de OR voor (laten) leggen, en na advisering en verwerking daarvan, het voorstel ter definitieve besluitvorming voor te leggen aan het nieuwe college;
3. De raad bij de bestemming van het resultaat van de jaarrekening 2021 voorstellen een bedrag van € 645.000 te storten in een in te stellen reserve doorontwikkeling organisatie;
4. Gedurende de periode tot aan definitieve besluitvorming (na OR advies), het voorstel verder in voorbereiding te nemen en voorzien van interim-bemensing (domein regisseurs) zoveel mogelijk uit de staande organisatie.

Wat is de aanleiding?

Na het vertrek van de vorige gemeentesecretaris werd duidelijk dat de organisatie behoefte heeft aan een verdere doorontwikkeling en het daaraan toevoegen van structuur en duidelijkheid.

Wat willen we bereiken en voor wie?

Beoogd is een slagvaardige en tegelijkertijd flexibele en wendbare, toekomstgerichte organisatie, welke zowel de (nieuwe, hedendaagse) maatschappelijke opgaven, als de grote financiële opgave uit het herstelplan, mee kan vormgeven.

We houden de positieve elementen vast van de 7 jaar geleden ingezette ontwikkeling van "samen organiserend" werken, en vullen deze aan met pluspunten (helderheid, kaders, etc.) van een "hiërarchisch" opgebouwde organisatie. Door structuur in de organisatie in te bouwen:

- 1) wordt aan de organisatie het nu benodigde kader meegegeven, rand-voorwaardelijk voor verdere doorontwikkeling;
- 2) wordt het "binden en boeien" van medewerkers door het bieden van een goede 'thuisbasis' en helderheid en ontwikkelmogelijkheden verbeterd;
- 3) ontstaat ook meer helderheid voor bestuur (raad, college) en inwoners, ondernemers en organisaties.

Dit resulteert in verdere professionalisering van de organisatie (zoals integraliteit en prioriteitstelling), van de samenwerking met het bestuur en de samenleving en daarmee in een verbetering van de algehele dienstverlening en een adequate uitvoering van het bestuurlijk programma.

Wat gaan we daarvoor doen?

De doorontwikkeling gaat uit van een organisatie met meer structuur en duidelijke verantwoordingslijnen binnen de (vak)teams, het domein en de nieuwe rol van domein-regisseur. Daarnaast is ook de rol van Concern-Controller opgenomen om bewaking van de (financiële) processen goed te borgen. Naast de opbouw van de structuur en het (door)ontwikkelen van de organisatie en teams wordt er op korte termijn gewerkt aan verdere invulling van een strategische personeelsplanning en bijbehorende instrumenten zoals een transparant en actueel HR-21 functiehuis.

Het programma dat de organisatie doorontwikkeling initieert kan (deels) worden gezien als een invulling van onderdelen in het herstelplan die, los van de keuzes waar raad en college voor aan de lat staan, te maken hebben met een meer efficiënter en modern werkend ambtenarenapparaat dat slim samenwerkt en uitgaat van regievoering. De kosten gemoeid met de organisatie doorontwikkeling worden derhalve grotendeels gedekt door de opdracht die de domein-regisseurs meekrijgen om opgaves uit het herstelplan die het ambtenarenapparaat aangaan uit de voeren vanuit efficiëntie en kostenreductie en niet zondermeer FTE's met FTE's te vervangen.

Het plan van aanpak en de begroting gaan uit van een intensievere ontwikkelperiode (transitie- en implementatiefase) de komende anderhalf jaar, met als streven de jaren daarna meer in een beheer- en onderhoudsfase terecht te komen.

Wat zijn de alternatieven?

Op het gebied van O&O ontbreken meerdere processen (strategisch personeelsplanning, HR-21) die onder de basisprocessen kunnen worden gerekend, hiervoor is geen alternatief.

Verder is op de doorontwikkeling gezien de staat van de organisatie niets doen geen optie.

Een alternatief voor een traditionele "top-down" hiërarchie wordt niet als direct passend beschouwd door een belangrijk deel van de ambtelijke organisatie en zal onvoldoende in staat zijn de complexiteit van de werkprocessen i.r.t. de ontwikkelingen in de samenleving te kunnen hanteren.

Welke integrale afwegingen zijn gemaakt en wie zijn betrokken?

In het proces zijn meerdere collega's en het college betrokken, is de ondernemingsraad (samenspraak) betrokken en wordt extern advies op gebied van organisatie en personeelsontwikkeling ingewonnen.

Wat zijn de PIJOFAC consequenties?

Onderdeel	Uitwerking
Personeel	(Te) kleine teams gaan op in grotere teams zodat iedereen een duidelijk herkenbare plek en collega's heeft. Ook zal er meer nadruk komen op de eigen verantwoordelijkheid, team verantwoordelijkheid en de sturende/bewakende en coachende rol van de domein-regisseur. Daarnaast kan de strategische personeelsplanning betekenen dat, na een periode van ontwikkeling, niet iedereen mee kan en wil in de doorontwikkeling en er naast begeleiding in ontwikkeling en doorstroom, er vanuit goed werkgeverschap, ook begeleiding op uitstroom nodig is.
Informatie	De opdracht voor de domein-regisseurs is om in te zetten op slimmer werken. Dat betekent een verdere slag in het gebruik van de informatievoorziening en inzet van slimme toepassing en het afbouwen van processen die veelal leunen op ad-hoc informatievoorziening zoals email en bestanden op netwerkschijven.
Juridisch	Het voorstel betreft een aanpassing op de organisatiestructuur. Het wordt dan ook, op grond van de Wet OndernemingsRaden (WOR), allereerst voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd. Na advisering en verwerking van het advies, wordt een definitief besluit aan het nieuwe college voorgelegd.
Organisatie	Het betreft een aanpassing op de organisatiestructuur. In de bijlages is hieraan invulling gegeven.
Financieel	De totale kosten voor de komende jaren worden geraamd op ruim € 1,6 miljoen, uiteraard met onzekerheden inzake de omvang van benodigde transitiekosten (de eventuele begeleidingskosten in geval van (vervroegd) uittreden c.q. uitstroom). Dekking daarvan vindt voor een groot deel (€ 1 miljoen) plaats vanuit de bestaande budgetten. Voor het resterende tekort (€ 645.000) wordt voorgesteld dit te dekken uit het verwachte overschot van de jaarrekening 2021. Ook krijgen de domeinregisseurs de opdracht om een deel van de kosten te realiseren vanuit efficiënt, modern werken en (regionale) samenwerkingen aan te gaan waar dit het resultaat positief beïnvloed.
Automatisering	Geen
Communicatie	Onderdeel van het programma is een "track" organisatiecommunicatie om medewerkers en teams zeer goed en professioneel mee te nemen in de ontwikkelingen en veranderingen.

Tekst raadsinformatiebrief (verzamel-RIB)

Zoals aangekondigd in het u 17 maart jl. aangeboden herstelplan, is in opdracht van en door de gemeentesecretaris een voorstel ontwikkeld voor de organisatie ontwikkeling. Dit haakt in op het najaar 2020 gehouden medewerkers-onderzoek, en de nadien gemaakte analyse alsmede op de opgave uit het herstelplan.

Beoogd is een slagvaardigere en tegelijkertijd flexibele en wendbare, toekomstgerichte organisatie te bouwen, welke zowel de (nieuwe, hedendaagse) maatschappelijke opgaven, als de grote financiële opgave uit het herstelplan (het bestuurlijk overdrachtsdocument van maart 2022), mee kan vormgeven.

We houden de positieve elementen vast van de 7 jaar geleden ingezette ontwikkeling van "samen organiserend" werken, en vullen deze aan met pluspunten (helderheid, kaders, etc) van een "hiërarchisch" opgebouwde organisatie. Door structuur in de organisatie in te bouwen:

- 1) wordt aan de organisatie het nu benodigde kader meegegeven, rand-voorwaardelijk voor verdere doorontwikkeling;
- 2) wordt het "binden en boeien" van medewerkers door het bieden van een goede 'thuisbasis' en helderheid en ontwikkelmogelijkheden verbeterd;
- 3) ontstaat ook meer helderheid voor bestuur (raad, college) en inwoners, ondernemers en organisaties.

Dit resulteert in verdere professionalisering van de organisatie (zoals integraliteit en prioriteitstelling), van de samenwerking met het bestuur en de samenleving en daarmee in een verbetering van de algehele dienstverlening en een adequate uitvoering van het bestuurlijk programma.

Het organisatievoorstel wordt in bespreking genomen met de organisatie, en voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad, waarna, door het nieuwe college, een definitief besluit volgt.

De totale kosten voor de komende jaren worden geraamd op ruim € 1,6 miljoen, uiteraard met onzekerheden inzake de omvang van benodigde transitiekosten (de eventuele begeleidingskosten in geval van (vervroegd) uittreden c.q. uitstroom). Dekking van de kosten vindt voor een groot deel (€ 1 miljoen) plaats vanuit de bestaande budgetten. Voor het resterende tekort (€ 645.000) wordt voorgesteld dit te dekken uit het verwachte overschot van de jaarrekening 2021. De doorontwikkeling impliceert tevens de opdracht om een deel van de kosten te realiseren vanuit efficiënt, modern werken en (regionale) samenwerkingen aan te gaan waar dit het resultaat positief beïnvloed.

De aanpak en begroting gaan uit van een intensievere ontwikkelperiode (transitie- en implementatiefase) de komende anderhalf jaar, met als streven de jaren daarna meer in een beheer- en onderhoudsfase terecht te komen.

Consequenties voor andere beleidsterreinen: n.v.t.

Wat is het vervolg en eventuele risico- en beheersmaatregelen?

Risico	Kans	Impact	Maatregel
Transitiekosten zijn hoger dan gepland	Groot	Hoog	Herinrichting van de P-begroting waardoor sturing op intern/extern personeel beter mogelijk is gecombineerd met een strategische personeelsplanning. Goede ondersteuning vanuit O&O en opdracht aan

			domein-regisseur om lange termijn bewaking te hebben op mogelijke transitiekosten.
Onrust en leegloop vakteams	Midden	Hoog	Interim rol van domein-regisseur met meer uur beleggen met de opdracht stabiliteit en continuïteit binnen de teams te bewaken, eventueel vervanging om interim regisseurs vrij te spelen.
Mis alignement van raadsprogramma, herstelplan en doorontwikkeling	Midden	Hoog	De bestuursadviseurs (kwaliteitscontrole) onderdeel laten uitmaken van strategisch platform en een bewakingsrol geven in de verschillende programma's en plannen.

In de begroting van het programma is al rekening gehouden met verschillende mitigerende maatregelen zoals (externe) ondersteuning van de werving/selectie van de domein-regisseurs, ondersteuning op het gebied van teamontwikkeling en interne communicatie. Deze risico's zijn derhalve geen onderdeel meer van de risico-paragraaf.

Dorpsoverleg? n.v.t.

Gemeente



Bodegraven Reeuwijk

Reisgids



Plaats Bodegraven-Reeuwijk
Datum 28/29 januari 2022
Presentator Lizet Keijzers

FIJN OM TE BENDENEN WAAR
WE NAAR TOE GAAN
EN WANNEER WE AANKOMEN

Deze gids beoogt een – dynamische – en globale wegwijzer te zijn in de doorontwikkeling van onze organisatie.

Met als doel een houvast te bieden, waarbij een aantal ijkpunten benoemd worden.

Vooraf bedoeld om het bestuur (college) en de ondernemingsraad mee te nemen. En om handvat te vormen voor strategische platform en kernteam.

Van: [redacted]
Verzonden: vrijdag 29 april 2022 11:48
Aan: Lizet Keijzers
Onderwerp: Nav ons vorige overleg mbt ratio thuiswerken / kantoorwerken en vraag tbv adviesaanvraag

Hoi Lizet en [redacted]

We hadden het vorige week bij ons overleg gehad over redenen dat mensen nog vrij veel thuis werken. Tijdens ons kernteamoverleg gisteren hadden wij het hier nog even over en werd ook de suggestie geopperd dat er wellicht mensen zijn die ervoor kiezen om thuis te werken omdat de vergoeding voor thuiswerken gunstiger is dan om op kantoor te werken? De reiskostenvergoeding is niet kostendekkend, zeker met de hoge benzineprijzen, dus misschien dat dit naast andere voordelen zoals geen reistijd mee speelt in de afweging?

En even een vraag aan Lizet tbv de adviesaanvraag. Wij willen hierin ook graag de medewerkers horen. Het opstarten van een deelspraakgroep lijkt ons in dit geval niet de juiste route, ook gezien het tijdspad. Daarom denken wij aan een anonieme enquête met een paar vragen waar medewerkers hun vragen of misschien wel zorgen kunnen uiten en mogelijkheid om persoonlijk vragen of opmerkingen aan ons te stellen. Dan kunnen we relevante data meenemen in het advies. Maar daarbij is wel de vraag, zijn er bepaalde stukken of informatie die je ons gedeeld hebt, vertrouwelijk voor de OR, of mag een deel hiervan ook gedeeld worden met de medewerkers?

Met vriendelijke groet,

[redacted]
Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

[redacted]
[\[redacted\]@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl)

[redacted]
[\[redacted\]@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl)

Gemeente



Bodegraven Reeuwijk



www.bodegraven-reeuwijk.nl



Mevrouw L. Keijzers
Postbus 401
2410 AK Bodegraven

Datum verzonden: 3 juni 2022
Behandeld door: Kernteam OR-Samenspraak
Bijlage(n): 1
Onderwerp: Advies nr 2 conform artikel 25 WOR

Geachte mevrouw Keijzers, beste Lizet,

Op 26 april heeft de ondernemingsraad conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden uw adviesaanvraag met betrekking tot de doorontwikkeling van de organisatie ontvangen. Deze adviesaanvraag behandelt het voorgenomen besluit tot:

- Het organiseren in aandachtsgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in uw bijlagen.

Ontvangen stukken en overlegvergadering

Naast de adviesaanvraag hebben wij de documenten "Organisatie ontwikkeling structuur gemeentelijke organisatie", "Begroting en dekking" "Reisgids" en "Achtergrond informatie college advies" ontvangen.

Wij hebben elkaar op 19 mei tijdens een extra overlegmoment hierover gesproken, waarbij er nadere toelichting is gegeven op de documenten, het voorgenomen besluit en zijn er wederzijds vragen beantwoord.

Samenspraak

Conform de werkwijze Samenspraak hebben wij de medewerkers betrokken bij deze adviesaanvraag. Gezien de beperkte tijdspanne en omdat wij een breed draagvlak onder de medewerkers wensen ten aanzien van dit onderwerp, is ervoor gekozen om af te zien van een deelspraakgroep en is er onder de medewerkers een anonieme enquête verspreid. In totaal hebben 81 medewerkers deze enquête ingevuld. Wij zijn verheugd dat een groot deel van de medewerkers deze enquête heeft ingevuld en zien deze uitkomst dan ook als representatief voor alle medewerkers. De medewerkers van onze organisatie zijn grotendeels positief over het voorgenomen besluit. Wel zijn er op sommige punten zorgen over de verdere invulling. Hierbij willen wij een aantal hoofdlijnen benoemen uit deze enquête:

- Het onderverdelen in 5 domeinen met bijbehorende domeinregisseurs wordt grotendeels ondersteund, mits gewaakt wordt dat er niet teruggevallen wordt op een hiërarchische organisatiestructuur. Er is onder een groot deel van de medewerkers behoefte aan meer sturing, maar daarbij blijft behoefte aan de mooie kanten van de zelforganiserende organisatie.
- Een aanspreekpunt in de vorm van een domeinregisseur wordt gezien als een voordeel.



- Er wordt door meerdere medewerkers aandacht gevraagd voor de hoge werkdruk en het tekort aan medewerkers, waarbij er zorgen zijn voor uitval of uitstroom van medewerkers als gevolg van deze hoge werkdruk.
- Het aanstellen van een concerncontroller wordt door de meerderheid van de medewerkers als waardevol en noodzakelijk gezien in het kader van de financiële situatie van onze gemeente.
- In relatie tot het herstelplan zijn er zorgen over de kosten die deze doorontwikkeling met zich mee brengen zoals het aanstellen van een externe ad interim regisseur.
- Er zijn onder de medewerkers onduidelijkheden over de invloed die dit kan hebben op het eigen werk en de rol die iemand vervult binnen de organisatie.
- Er is behoefte aan meer ondersteuning vanuit O&O.

Advies

De ondernemingsraad adviseert positief over het voorgenomen besluit tot doorontwikkeling van de organisatie ten aanzien van de eerder genoemde punten:

- Het organiseren in aandachtsgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in uw bijlagen.

Hierbij zouden wij graag voor het vervolgtraject van de doorontwikkeling van de organisatie aandacht willen vragen voor de hierboven genoemde hoofdlijnen uit de enquête waarbij tijdige en heldere communicatie, een transparante werkwijze en aandacht voor de medewerkers naar ons idee essentieel zijn om een groot draagvlak te creëren bij de medewerkers en om deze doorontwikkeling tot een succes te brengen.

Met vriendelijke groet,

De ondernemingsraad



Van: Lizet Keijzers
Verzonden: maandag 6 juni 2022 23:45
Aan: Postbus 'Samenspraak'
CC:
Onderwerp: RE: Reactie OR adviesaanvraag doorontwikkeling organisatie.pdf

Besten,

Hartelijk dank voor jullie advies / reactie.

Ik heb vragen aan jullie over de laatste drie bullet points, met name in de sfeer of de onderbouwing van het voorstel en de bijbehorende kosten wel afdoende helder is voor jullie.

Het liefst had ik dat deze week al met jullie willen bespreken, maar dat lukt agenda technisch niet. Daarom is dat voor volgende week erbij ingepland, op de 16^e.

Met vriendelijke groet,

Lizet Keijzers

Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur

Gemeente  **Bodegraven Reeuwijk**

Raadhuisplein 1 | Postbus 401 | 2410 AK Bodegraven

01712-522522 |

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

www.bodegraven-reeuwijk.nl

Van: bodegraven-reeuwijk.nl>
Verzonden: vrijdag 3 juni 2022 13:48
Aan: Lizet Keijzers @bodegraven-reeuwijk.nl>
Onderwerp: Reactie OR adviesaanvraag doorontwikkeling organisatie.pdf

Beste Lizet,

Naar aanleiding van jouw adviesaanvraag, hebben wij bijgevoegd document opgesteld met onze reactie.

Als er naar aanleiding van dit document vragen of onduidelijkheden zijn, horen wij dit uiteraard graag.

Met vriendelijke groet,

Ondernemingsraad - Samenspraak

Van: Lizet Keijzers
Verzonden: donderdag 16 juni 2022 08:39
Aan:
CC:
Onderwerp: RE: Agenda OR - gemeentesecretaris - O&O 16-06-2022.docx
Bijlagen: Reactie OR adviesaanvraag doorontwikkeling organisatie - opmerkingen Lizet.pdf

Beste OR-leden,

Hartelijk dank voor jullie mooie advies,
 Ik heb wat opmerkingen in bijgaande versie geplaatst met daarin vragen/suggesties. Fijn als we die straks kunnen doorspreken,

We spreken elkaar later vandaag, ik ben er dit x in Teams,

Met vriendelijke groet

Lizet Keijzers

Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

_____@bodegraven-reeuwijk.nl

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente  **Bodegraven Reeuwijk**

www.bodegraven-reeuwijk.nl

Van: _____@bodegraven-reeuwijk.nl>
Verzonden: donderdag 16 juni 2022 08:05
Aan: Lizet Keijzers _____@bodegraven-reeuwijk.nl>; _____@bodegraven-reeuwijk.nl>;
 _____@bodegraven-reeuwijk.nl>; _____@bodegraven-reeuwijk.nl>;
 _____@bodegraven-reeuwijk.nl>; _____@bodegraven-reeuwijk.nl>
Onderwerp: Agenda OR - gemeentesecretaris - O&O 16-06-2022.docx

Goedemorgen,

Iets later dan normaal de agenda voor ons overleg straks.

Met vriendelijke groet,



Mevrouw L. Keijzers
Postbus 401
2410 AK Bodegraven

Datum verzonden: 3 juni 2022
Behandeld door: Kernteam OR-Samenspraak
Bijlage(n): 1
Onderwerp: Advies nr 2 conform artikel 25 WOR

Geachte mevrouw Keijzers, beste Lizet,

Op 26 april heeft de ondernemingsraad conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden uw adviesaanvraag met betrekking tot de doorontwikkeling van de organisatie ontvangen. Deze adviesaanvraag behandelt het voorgenomen besluit tot:

- Het organiseren in aandachtsgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in uw bijlagen.

Ontvangen stukken en overlegvergadering

Naast de adviesaanvraag hebben wij de documenten "Organisatie ontwikkeling structuur gemeentelijke organisatie", "Begroting en dekking" "Reisgids" en "Achtergrond informatie college advies" ontvangen.

Wij hebben elkaar op 19 mei tijdens een extra overlegmoment hierover gesproken, waarbij er nadere toelichting is gegeven op de documenten, het voorgenomen besluit en zijn er wederzijds vragen beantwoord.

Samenspraak

Conform de werkwijze Samenspraak hebben wij de medewerkers betrokken bij deze adviesaanvraag. Gezien de beperkte tijdspanne en omdat wij een breed draagvlak onder de medewerkers wensen ten aanzien van dit onderwerp, is ervoor gekozen om af te zien van een deelspraakgroep en is er onder de medewerkers een anonieme enquête verspreid. In totaal hebben 81 medewerkers deze enquête ingevuld. Wij zijn verheugd dat een groot deel van de medewerkers deze enquête heeft ingevuld en zien deze uitkomst dan ook als representatief voor alle medewerkers. De medewerkers van onze organisatie zijn grotendeels positief over het voorgenomen besluit. Wel zijn er op sommige punten zorgen over de verdere invulling. Hierbij willen wij een aantal hoofdlijnen benoemen uit deze enquête:

- Het onderverdelen in 5 domeinen met bijbehorende domeinregisseurs wordt grotendeels ondersteund, mits gewaakt wordt dat er niet teruggevallen wordt op een hiërarchische organisatiestructuur. Er is onder een groot deel van de medewerkers behoefte aan meer sturing, maar daarbij blijft behoefte aan de mooie kanten van de zelforganiserende organisatie.
- Een aanspreekpunt in de vorm van een domeinregisseur wordt gezien als een voordeel.



- Er wordt door ~~meerdere medewerkers~~, aandacht gevraagd voor de hoge werkdruk en ~~het tekort aan medewerkers~~, waarbij er zorgen zijn voor uitval of uitstroom van medewerkers als gevolg van deze hoge werkdruk.
- Het aanstellen van een concerncontroller wordt door de meerderheid van de medewerkers als waardevol en noodzakelijk gezien in het kader van de financiële situatie van onze gemeente.
- In relatie tot het herstelplan zijn er zorgen over de kosten die deze doorontwikkeling met zich mee brengen zoals het aanstellen van een externe ad interim regisseur.
- Er zijn onder de medewerkers onduidelijkheden over de invloed die dit kan hebben op het eigen werk en de rol die iemand vervult binnen de organisatie.
- Er is behoefte aan meer ondersteuning vanuit O&O.

Advies

De ondernemingsraad adviseert positief over het voorgenomen besluit tot doorontwikkeling van de organisatie ten aanzien van de eerder genoemde punten:

- Het organiseren in aandachtsgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in uw bijlagen.

Hierbij zouden wij graag voor het vervolgtraject van de doorontwikkeling van de organisatie aandacht willen vragen voor de hierboven genoemde hoofdlijnen uit de enquête waarbij tijdige en heldere communicatie, een transparante werkwijze en aandacht voor de medewerkers naar ons idee essentieel zijn om een groot draagvlak te creëren bij de medewerkers en om deze doorontwikkeling tot een succes te brengen.

Met vriendelijke groet,

De ondernemingsraad

Overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

16-06-2022

Aanwezig: Lizet Keijzers

Afwezig:

Notulen 16-06-2022

Zijn er op/aanmerkingen op de notulen van 21-04-2022?

Kunnen de notulen gepubliceerd worden?

Agendapunten

1. Lizet: Inhoudelijk over advies mbt organisatie-ontwikkeling: de laatste drie bullet points, met name in de sfeer of de onderbouwing van het voorstel en de bijbehorende kosten wel afdoende helder is voor jullie.
2. Vraag aan O&O: Er zou nog informatie onder medewerkers verspreid worden nav nieuwe CAO over regeling verlofsparen. Dit is nog niet gebeurd?
3. Vraag aan O&O: De laatste gesprekken met O&O en teams en medewerkers nav MTO zouden nog gepland worden, dit is nog niet gebeurd?
4. Planning HR-21 functiehuis

Agenda voor de volgende vergadering

Afsluiting

De volgende vergadering wordt op ?? nog plannen

Notulen overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

16-06-2022

Aanwezig: Lizet Keijzers,

not)

Afwezig:

Notulen 21-04-2022

Zijn er op/aanmerkingen op de notulen van 21-04-2022? Er zijn via mail opmerkingen gestuurd en verwerkt, hierna zijn de notulen akkoord bevonden en worden deze op intranet gepubliceerd.

Agendapunten

1. Adviesaanvraag

De OR heeft een reactie aan de bestuurder gestuurd op de adviesaanvraag aangaande de doorontwikkeling van de organisatie. Er is inhoudelijk ingegaan op de brief van de OR en hierbij is toelichting gegeven op een aantal punten. Er is afgesproken dat de OR de brief waar mogelijk nog iets concreter maakt met cijfers aan de hand van de enquête onder de medewerkers. Ook zijn een aantal punten vanuit Lizet, en toegelicht. Zo is uitgelegd dat er is gekozen voor een externe domeinregisseur voor het domein maatschappij gezien de vraagstukken die er liggen, maar ook de behoefte aan een frisse blik. Er was intern geen kandidaat met de juiste skills voor deze vraagstukken.

Ten aanzien van de kosten voor de doorontwikkeling wordt uitgelegd dat er in de afgelopen jaren weinig is geïnvesteerd in de ontwikkeling van de organisatie, waardoor er nu een inhaalslag gemaakt moet worden. Een deel van de beraamde kosten waren al gebudgetteerd.

O&O zal een meer adviserende / ondersteunende rol krijgen, waarbij een aantal taken meer binnen de teams en de domeinregisseurs zullen komen te liggen. Vanuit de enquête onder de medewerkers zijn signalen gekomen over behoefte aan persoonlijke aandacht, dit ligt dus niet bij O&O maar zal onder de teams en domeinregisseur vallen.

Ook is kort stilgestaan bij de 2 bijeenkomsten in het Evertshuis. Er is een goede opkomst geweest en er zullen meer bijeenkomsten volgen.

Ten aanzien van de brief OR op de adviesaanvraag is afgesproken dat de OR zal proberen een aantal punten meer te concretiseren, zodat de uitkomsten van de enquête meetbaarder worden.

2. Verlofsparen

Er is aan O&O de vraag gesteld waarom er nog geen informatie onder medewerkers is verspreid over de regeling rondom verlofsparen, wat in het nieuwe CAO is afgesproken. Marin legt uit dat hier nog informatie over volgt. Er was een misverstand bij de OR-leden over de ingangsdatum van deze regeling, maar deze gaat pas in 2023 in, waardoor er nog voldoende tijd is voor het verspreiden van informatie.

3. Gesprekken met teams nav MTO

Er is aan O&O aangegeven dat nog niet alle teams en medewerkers zijn gesproken nav het MTO. geeft aan dit uit te zoeken.



4. HR-21 functiehuis

Het HR-21 functiehuis is onderdeel van de doorontwikkeling in de organisatie. Er zijn nu binnen de organisatie veel verschillende omschrijvingen van taken en rollen. Er zal met het functiehuis meer uniformiteit in de functieomschrijvingen komen. Er wordt hierbij hulp gevraagd van de externe organisatie Buitenhek. Op basis van deze functieomschrijvingen kan er dan ook een uniforme waardering gerealiseerd worden. De OR zal waar nodig aansluiten bij dit traject.

Agenda voor de volgende vergadering

Er zijn nog geen agendapunten voor het volgende overleg.

Afsluiting

De volgende vergadering vindt plaats na de zomervakantie op 22 september 2022.

Notulen overleg OR-Samenspraak – Gemeentesecretaris en O&O

16-06-2022

Aanwezig: Lizet Keijzers, _____ +

not)

Afwezig:

Notulen 21-04-2022

Zijn er op/aanmerkingen op de notulen van 21-04-2022? Er zijn via mail opmerkingen gestuurd en verwerkt, hierna zijn de notulen akkoord bevonden en worden deze op intranet gepubliceerd.

Agendapunten

1. Adviesaanvraag

De OR heeft een reactie aan de bestuurder gestuurd op de adviesaanvraag aangaande de doorontwikkeling van de organisatie. Er is inhoudelijk ingegaan op de brief van de OR en hierbij is toelichting gegeven op een aantal punten. Er is afgesproken dat de OR de brief waar mogelijk nog iets concreter maakt met cijfers aan de hand van de enquête onder de medewerkers. Ook zijn een aantal punten vanuit Lizet, _____ toegelicht. Zo is uitgelegd dat er is gekozen voor een externe domeinregisseur voor het domein maatschappij gezien de vraagstukken die er liggen, maar ook de behoefte aan een frisse blik. Intern is met een aantal mensen gesproken waarna in overleg met deze mensen is geconcludeerd dat er noodzaak was voor een interim-domeinregisseur van buiten. Er was intern geen kandidaat met de juiste skills voor deze vraagstukken.

Ten aanzien van de kosten voor de doorontwikkeling wordt uitgelegd dat er in de afgelopen jaren weinig is geïnvesteerd in de ontwikkeling van de organisatie, waardoor er nu een inhaalslag gemaakt moet worden. Een groot deel van de beraamde kosten waren al gebudgetteerd.

O&O zal een meer adviserende / ondersteunende rol krijgen, waarbij een aantal taken meer binnen de teams en de domeinregisseurs zullen komen te liggen. Vanuit de enquête onder de medewerkers zijn signalen gekomen over behoefte aan persoonlijke aandacht, dit ligt dus niet bij O&O maar zal onder de teams en domeinregisseur vallen.

Ook is kort stilgestaan bij de 2 bijeenkomsten in het Evertshuis. Er is een goede opkomst geweest en er zullen meer bijeenkomsten en communicatie volgen.

Ten aanzien van de brief OR op de adviesaanvraag is afgesproken dat de OR zal proberen een aantal punten meer te concretiseren, zodat de uitkomsten van de enquête meetbaarder worden.

2. Verlofsparen

Er is aan O&O de vraag gesteld waarom er nog geen informatie onder medewerkers is verspreid over de regeling rondom verlofsparen, wat in het nieuwe CAO is afgesproken. Martin legt uit dat hier nog informatie over volgt. Er was een misverstand bij de OR-leden over de ingangsdatum van deze regeling, maar deze gaat pas in 2023 in, waardoor er nog voldoende tijd is voor het verspreiden van informatie.

3. Gesprekken met teams nav MTO

Er is aan O&O aangegeven dat nog niet alle teams en medewerkers zijn gesproken nav het



Mevrouw L. Keijzers
Postbus 401
2410 AK Bodegraven

Datum verzonden: 6 juli 2022
Behandeld door: Kernteam OR-Samenspraak
Onderwerp: Advies nr 2 conform artikel 25 WOR

Geachte mevrouw Keijzers, beste Lizet,

Op 26 april heeft de ondernemingsraad conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden uw adviesaanvraag met betrekking tot de doorontwikkeling van de organisatie ontvangen. Deze adviesaanvraag behandelt het voorgenomen besluit tot:

- Het organiseren in aandachtsgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in uw bijlagen.

Ontvangen stukken en overlegvergadering

Naast de adviesaanvraag hebben wij de documenten "Organisatie ontwikkeling structuur gemeentelijke organisatie", "Begroting en dekking" "Reisgids" en "Achtergrond informatie college advies" ontvangen.

Wij hebben elkaar op 19 mei tijdens een extra overlegmoment hierover gesproken, waarbij er nadere toelichting is gegeven op de documenten, het voorgenomen besluit en zijn er wederzijds vragen beantwoord.

Samenspraak

Conform de werkwijze Samenspraak hebben wij de medewerkers betrokken bij deze adviesaanvraag. Gezien de beperkte tijdsperiode en omdat wij een breed draagvlak onder de medewerkers wensen ten aanzien van dit onderwerp, is ervoor gekozen om in plaats van een deelspraakgroep op te richten, een anonieme enquête onder de medewerkers te verspreiden. In totaal hebben 81 medewerkers deze enquête ingevuld. Wij zijn verheugd dat een groot deel van de medewerkers (ongeveer een derde van de medewerkers) deze enquête heeft ingevuld en zien deze uitkomst dan ook als representatief voor alle medewerkers. De medewerkers van onze organisatie zijn grotendeels positief over het voorgenomen besluit. Wel zijn er op sommige punten zorgen over de verdere invulling.

Hierbij willen wij een aantal hoofdlijnen benoemen uit deze enquête. (Daarbij een kanttekening dat de vragen open zijn gesteld en dat de onderstaande hoofdlijnen en percentages zijn gebaseerd op de antwoorden die zijn gegeven. Waar sommige medewerkers zich hebben beperkt tot "Goed plan" hebben andere medewerkers een uitgebreider antwoord gegeven, waar sommige percentages op gebaseerd zijn).

- Het onderverdelen in 5 domeinen met bijbehorende domeinregisseurs wordt grotendeels ondersteund, maar liefst 96% van de medewerkers die de enquête hebben ingevuld, staan positief is het realiseren van 5 domeinen en het aanstellen van domeinregisseurs. Hierbij wordt de kanttekening gemaakt dat er niet teruggevallen wordt op een



hiërarchische organisatiestructuur. 30% van de medewerkers geeft aan dat er behoefte is aan meer sturing en regie, terwijl 10% van de medewerkers aangeeft behoefte te hebben om de mooie kanten van de zelforganiserende organisatie te behouden.

- Een aanspreekpunt in de vorm van een domeinregisseur wordt gezien als een voordeel.
- Er wordt door 22% medewerkers aandacht gevraagd voor de hoge werkdruk, het tekort aan medewerkers en gemis aan prioritering organisatiebreed, waarbij er zorgen zijn voor uitval of uitstroom van medewerkers als gevolg van deze hoge werkdruk.
- Het aanstellen van een concerncontroller wordt door de meerderheid van de medewerkers als waardevol en noodzakelijk gezien in het kader van de financiële situatie van onze gemeente.
- In relatie tot het herstelplan zijn er zorgen over de kosten die deze doorontwikkeling met zich mee brengen zoals het aanstellen van een externe ad interim regisseur.
- Er zijn onder de medewerkers onduidelijkheden over de invloed die de doorontwikkeling kan hebben op het eigen (dagelijkse) werk en de rol/taken die iemand vervult binnen de organisatie.
- Er is behoefte aan meer ondersteuning vanuit O&O. Hoewel dit geen enquêtevraag was, geeft 6% van de medewerkers aan dat zij zouden zien dat O&O een grotere rol speelt bij personele zaken binnen teams en behoefte hebben aan begeleiding en aandacht bij personele aangelegenheden.

Als OR-leden zijn wij erg blij met de medewerkers die uitgebreid de enquête hebben ingevuld en op constructieve wijze deze input aan ons hebben geleverd. Wij vinden herkenning in de antwoorden ten aanzien van visie op de doorontwikkeling, de zorgen onder de medewerkers en de kansen die de doorontwikkeling kan bieden. Deze resultaten hebben wij verwerkt in dit advies en zullen dit ook meenemen waar nodig in het vervolgtraject.

Advies

De ondernemingsraad adviseert positief over het voorgenomen besluit tot doorontwikkeling van de organisatie ten aanzien van de eerder genoemde punten:

- Het organiseren in aandachtsgebieden.
- Het aanstellen van domeinregisseurs.
- Het aanstellen van een concerncontroller.
- Het ontwikkelen van de organisatie zoals voorgesteld in uw bijlagen.

Hierbij zouden wij graag voor het vervolgtraject van de doorontwikkeling van de organisatie aandacht willen vragen voor de hierboven genoemde hoofdlijnen uit de enquête waarbij tijdige en heldere communicatie, een transparante werkwijze en aandacht voor de medewerkers naar ons idee essentieel zijn om een groot draagvlak te behouden bij de medewerkers en om deze doorontwikkeling tot een succes te brengen.

Met vriendelijke groet,

De ondernemingsraad



Van: Lizet Keijzers
Verzonden: donderdag 7 juli 2022 08:27
Aan: Postbus 'Samenspraak'
CC:
Onderwerp: RE: Adviesaanvraag

Beste OR,
 Hartelijk dank voor de aanvullingen van jullie advies.
 We zijn blij met het advies, en trekken zoals eerder gezegd, graag intensief met de OR op in de uitvoering van de ontwikkeling van de organisatie.
 Met vriendelijke groet,

Lizet Keijzers

Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente  **Bodegraven Reeuwijk**

www.bodegraven-reeuwijk.nl

Van: [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>
Verzonden: woensdag 6 juli 2022 11:07
Aan: Lizet Keijzers [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>
CC: [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>; [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>;
[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>; [@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>;
[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)>

Onderwerp: Adviesaanvraag

Beste Lizet,

Naar aanleiding van ons gesprek, sturen we je hierbij de gewijzigde brief als reactie op de adviesaanvraag.
 We hebben waar mogelijk zaken meer concreet gemaakt door percentages of aantallen te benoemen. Waar dit niet kon, hebben we dit dan ook niet gedaan.

Ben je ermee akkoord dat we de brief ook plaatsen op intranet op de OR-pagina?

Met vriendelijke groet,

Kernteam OR

Van: [redacted]
Verzonden: maandag 15 augustus 2022 13:48
Aan: Lizet Keijzers
Onderwerp: RE: Beste Lizet

Beste Lizet,

Dank voor je handreiking. We zien elkaar morgen.

Vr. groet,

Van: Lizet Keijzers <[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>
Verzonden: maandag 15 augustus 2022 11:01
Aan: [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>
Onderwerp: RE: Beste Lizet

dag [redacted]

Dank voor je mail.

Ik heb je vanochtend geprobeerd te bellen.

Daar is inmiddels aanvullende mail bij de OR vandaan overheen gekomen.

Ik heb de overlegvergadering op jullie verzoek gecancelld, en kan morgenmiddag met jou in overleg,

Hartelijke groeten,

Lizet

Van: [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>
Verzonden: zaterdag 13 augustus 2022 11:48
Aan: Lizet Keijzers <[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>
Onderwerp: Beste Lizet

Beste Lizet,

Ik hoop dat je een goede vakantie gehad hebt en nieuwe energie opgedaan.

Graag wil ik je even bijpraten over ontwikkelingen binnen de OR en andere zaken.

Samenstelling OR

Zoals je al begrepen hebt en had treden [redacted] uit de OR. [redacted] had al eerder te kennen gegeven terug te treden. In eerste instantie heeft dit te maken met de werkdruk. Ik begrijp ook dat het te maken heeft met het gevoel als OR lid niet echt het verschil te kunnen maken in de huidige organisatie. Eén OR lid gaf mede als reden aan dat deze zich onveilig voelt in de huidige doorontwikkeling en de gesprekken tussen organisatie en OR en daarom wil kiezen voor baan zekerheid. Angst dus. Iets waarvan ik denk dat dit stilzwijgend toch ook bij andere OR-leden speelt. Dit laatste geeft echt stof tot nadenken. Eerst waren [redacted] duo voorzitters. Door het terugtreden van [redacted] ben ik toch maar duo voorzitter geworden om [redacted] te ondersteunen. Nu [redacted] zich gaat terugtrekken is besloten dat ik nu voorzitter ben van de OR. Ik heb deze rol niet gezocht, maar nu toch voor gekozen.

Ik schrijf je dus in de hoedanigheid van voorzitter van de huidige OR. Zoals je hebt gezien organiseren we verkiezingen voor de OR op 1 november. Er zijn gelukkig al belangstellenden.



Persoonlijk gesprek?

Er spelen veel zaken in onze organisatie die de OR bezighouden. Ik stel voor om het komende officiële OR-overleg te cancelen. Daar voor in de plaats nodig ik je als OR voorzitter uit om eens met de benen op tafel samen een aantal zaken door te spreken. Dus zonder _____? Dat zou kunnen op het tijdstip dat al gepland stond komende dinsdag. Als je het leuk vind kan dit in _____ Maar dring niets op. We hebben meer dan een uur nodig.

Ik hoor wel of je hier voor open staat. Ik denk dat het goed zou zijn, anders lopen we het risico op divergentie.

Met vr. groet en een fijn weekeinde gewenst.

Voorzitter OR

Van: Lizet Keijzers
Verzonden: woensdag 31 augustus 2022 12:37
Aan: Postbus 'Samenspraak';
Onderwerp: RE: Uitnodiging workshops HR-21

Beste OR Samenspraak,

Ik heb in Teams een agendaatje opgenomen nav onderstaande vraag en nav nog niet gevoerd gesprek tussen ons over de rol van de OR in de procedure domeinregisseurs/concern-controller en jullie communicatie aan de organisatie daarover,

Met vriendelijke groet,

Lizet Keijzers

Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

[bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



Bodegraven Reeuwijk

www.bodegraven-reeuwijk.nl

Van: info@bodegraven-reeuwijk.nl <info@bodegraven-reeuwijk.nl>

Verzonden: woensdag 31 augustus 2022 09:33

Aan: info@bodegraven-reeuwijk.nl <info@bodegraven-reeuwijk.nl>

CC: Lizet Keijzers <lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl>

Onderwerp: RE: Uitnodiging workshops HR-21

Beste

Dank voor je bericht en de uitnodiging. Vanuit de OR zal minstens een OR lid deelnemen aan deze workshop.

We hebben op voorhand een informatievraag.

Als deze functies beschreven zijn op papier zal daaropvolgend op papier een waardering aan komen te hangen. Dus het schaalniveau. Nu zien we vaak dat op papier dan de totale schaalniveaus afgewaardeerd worden ten opzichte van de huidige praktijk.

Om dit te kunnen toetsen willen wij als OR weten hoeveel medewerkers wij hadden op 1 augustus 2022 en hoe de schaalverdeling er uitzag op dat moment.

Dus hoeveel medewerkers er in de schalen 1 tot en met 18 zitten. Kort voor de daadwerkelijke invoering van dit nieuwe functiegebouw willen we deze vraag nogmaals beantwoord zien.

Op deze wijze kunnen we zien of de invoering van dit systeem gericht is op een reële beschrijving van de functies en bijbehorende waardering, of dat er toch ook een element van lange termijn bezuiniging zit in de invoering van dit systeem. Namelijk: als een huidige medewerker in schaal 10 vertrekt dan zal er mogelijk een nieuwe medewerker worden aangetrokken in schaal 9 omdat dit zo beschreven is in het nieuwe functiegebouw. Dat scheelt personeelskosten, echter de vraag is dan wel of je nog voldoende kwaliteit in huis krijgt. De krappe arbeidsmarkt zal de komende jaren er niet minder op worden.

Verder willen we je laten weten dat de OR zich het recht voorbehoudt om op het laatste moment zich terug te trekken als wij als OR te weinig ruimte voelen of op basis van het gesprek van 9 september a.s. te weinig ruimte krijgen om als OR volwaardig onze rol te kunnen pakken in de procedure en de gesprekken die moeten leiden tot de benoeming van de domeinregisseurs. Maar natuurlijk wachten wij eerst het gesprek van 9 september af. Zijn er vanuit de zijde van de bestuurder al agendapunten ingebracht? Wij van onze kant zullen jullie bijpraten over actuele ontwikkelingen

Vriendelijke groet,

OR-Samenspraak

Van: @bodegraven-reeuwijk.nl>
Verzonden: dinsdag 30 augustus 2022 18:30
Aan: @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>;
@bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>;
@bodegraven-reeuwijk.nl>; Lizet Keijzers @bodegraven-reeuwijk.nl>;
@bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>;
@bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>;
CC: @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>
Onderwerp: Uitnodiging workshops HR-21

Beste collega's,

SAVE THE DATE!

- **Donderdagochtend 15 september tussen 10.00 uur - 12.00 uur**

In het strategisch platform is afgesproken dat wij onze functiebeschrijvingen moeten gaan updaten. Dit doen wij met gebruikmaking van het HR-21 systeem. Dit systeem wordt gebruikt om de functies op een eenduidige generieke wijze te beschrijven en schaaltechnisch in te delen. Hierbij worden wij ondersteunt door het bureau Buitenhkplus.

Om dit systeem te 'vullen' hebben wij jullie hulp nodig. Immers jullie weten heel goed wat medewerkers doen c.q. zouden moeten doen. Deze werkzaamheden bieden voor ons de onderleggers om de functies op een generieke wijze voor te leggen aan de deskundigen op het gebied van HR-21, Buitenhkplus.

Wij vinden het belangrijk dat jullie, samen met de OR, (nog meer) inzicht krijgen in wat HR-21 nu precies inhoudt en wat het doet. Dit gaan we doen aan de hand van workshops. De workshops duren 2 uur en er worden in totaal 9 workshops gepland. We trappen af met de workshop voor de Domeinregisseurs en de OR en deze staat gepland op **donderdag 15 september van 10.00 uur tot 12.00 uur** en duurt 2 uur.

Het is in dit proces belangrijk dat ook medewerkers (globaal) op de hoogte zijn van het hoe en waarom van HR-21. Na jullie workshop willen wij dan we graag een workshop per domein organiseren. Her is hierbij uiteraard niet de bedoeling dat alle medewerkers deelnemen, maar dat er een afvaardiging hieraan deelneemt. Wij horen graag uiterlijk **vrijdag 2 september** van je welke medewerkers je hiervoor wilt opgeven. Wij zorgen vervolgens voor de uitnodiging van de workshops.

De data voor deze workshops zijn als volgt (er zijn helaas geen andere mogelijkheden door drukte bij Buitenhkplus):

- Donderdag 15 september tussen 13-17 uur
- Maandag 19 september tussen 10-17 uur

- Woensdag 21 september tussen 10-17 uur

Mochten er nog vragen zijn, dan hoor ik het graag. Alvast bedankt voor het meedenken en in ieder geval tot de 15^{de}!

Met vriendelijke groet,

Adviseur Organisatie & Ontwikkeling

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

Tel: 0172 - 522 - 522

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto: @bodegraven-reeuwijk.nl)

Gemeente



Bodegraven Reeuwijk