



Gemeenteraad van Albrandswaard
p/a de griffie

Uw brief van:	Ons kenmerk:
Uw kenmerk:	Contact:
Bijlage(n):	Doorkiesnummer:
	E-mailadres:
	Datum: 30 juni 2021

Betreft: : Doorontwikkeling BAR-organisatie

Geachte raadsleden,

Dagelijks leveren de medewerkers van onze BAR-organisatie een prestatie van formaat¹. Daar zijn we trots op. Er voor zorgen dat de inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties in onze gemeente zich goed geholpen voelen staat in de dienstverlening van onze organisatie centraal.

De BAR-organisatie is een lerende en dynamische organisatie. Dat betekent dat ervaringen uit de dagelijkse praktijk bron van inspiratie zijn voor structurele verbetering van haar werkwijze. In opdracht van het dagelijks bestuur voert de BAR-organisatie daarom het ontwikkelprogramma BAR-organisatie 2020 uit om die structurele verbeteringen daadwerkelijk tot stand te brengen en te borgen. Wij hebben u over dit programma eerder geïnformeerd².

In deze raadsinformatiebrief willen wij u zowel inhoudelijk als procesmatig informeren over de volgende stap die het dagelijks bestuur in het ontwikkelprogramma van BAR-organisatie 2020 wil maken.

Ambities

Een onderdeel van het ontwikkelprogramma BAR-organisatie 2020 is 'betere aandacht voor het bestuur'. Op instigatie van de vertegenwoordigers in het dagelijks bestuur van de gemeenten Ridderkerk en Barendrecht is stilgestaan bij de door hen gewenste verschuiving in het denkkader voor onze samenwerking van "samen, tenzij" richting "lokaal, tenzij". Daarop aansluitend heeft het dagelijks bestuur vanuit de behoeften van bestuurders een aantal ambities geformuleerd:

1. de aansturing van de beleidsvoorbereiding en -uitvoering meer in de (lokale) nabijheid van de gemeentebestuurders te brengen waardoor met de lokale contexten beter rekening kan worden gehouden;

¹ Zie ook rapport Berenschot Evaluatie dienstverlening en governance BAR-organisatie 12 juni 2019

² Zie raadsinformatiebrief juli 2019

2. een krachtigere strategische bestuursadviesing vanuit het management realiseren met een efficiëntere doorzetting van (lokale) besluiten in de organisatie;
3. bij het ontwikkelen en uitvoeren van de dienstverleningspakketten beter inspelen op de uiteenlopende financiële mogelijkheden van elk van de drie gemeenten.

Invulling van de ambities

Het dagelijks bestuur heeft aan de gemeentesecretarissen gevraagd om in relatie tot de geformuleerde ambities de organisatie op die onderdelen, die hiervoor van belang zijn, te herijken en enkele denkrichtingen te ontwikkelen om de genoemde ambities te kunnen realiseren.

Er zijn vier denkrichtingen aan het dagelijks bestuur voorgelegd, die op hoofdlijnen als volgt kunnen worden gekarakteriseerd.

1. Het bestaand model versterken.

Binnen deze denkrichting ontwikkelt iedere gemeente een ambtelijke schil om het college. Deze schil versterkt de bestuursadviesing en verstevigt de inbedding van de couleur locale in de beleidsvoorbereiding en de uitvoering door de BAR-organisatie. De directeuren gaan sterker invulling geven aan hun rol van strategisch adviespartner van de bestuurders. Het werk wordt, meer dan nu, zodanig georganiseerd dat er meer aandacht is voor de lokale opgaven per gemeente.

2. De besturing aanpassen.

Binnen deze denkrichting blijven de huidige teams weliswaar in tact, echter binnen de teams worden de medewerkers aan één van de drie gemeenten, als primair aandachtsgebied, toegewezen. Op deze wijze is er meer focus op het realiseren van de eigen gemeentelijke opgaven en tegelijkertijd blijven de samenwerking en de kennisuitwisseling tussen vak-collega's behouden.

Elke gemeente vormt een lokaal managementteam onder verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris. Het stuurt de gemeentespecifieke opgaven inhoudelijk aan. Een deel van het bestaand management vormt de invulling van de drie lokale managementteams. Het andere deel van het bestaand management vervult de HR-taken voor de medewerkers.

Voor de organisatie-onderdelen die de PIJOFFACH³ taken uitvoeren en eenheden die zich niet met politiek-bestuurlijke gevoelige uitvoering bezig houden verandert er niets ten opzichte van de huidige situatie. De managers van de laatst genoemde twee categorieën worden aangestuurd door een bedrijfsvoeringsmanager. Die functioneert onder verantwoordelijkheid van de drie gemeentesecretarissen/algemeen directeuren.

3. Het gemeentespecifiek organiseren van de primaire processen.

Binnen deze denkrichting worden de medewerkers verdeeld over de drie gemeenten. Elke gemeente vormt een lokaal managementteam onder verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris. De managers binnen dit team sturen integraal (inhoud + HR) aan. Het verschil met de vorige denkrichting is dus dat de bestaande functionele teams opgeknipt worden in teams per gemeente. Een uitzondering

³ PIJOFFACH: zijn de afdelingen personeelszaken, informatiebeheer, juridische zaken, organisatie, facilitair, financiën, automatisering, communicatie en huisvesting



vormen die specialistische functies die zo schaars zijn dat er niets op te knippen valt. Een ander verschil is dat de managers integraal sturen en er geen aparte HR-managers zijn.

Gelijk aan de vorige denkrichting verandert er voor de organisatie-onderdelen die de PIJOFFACH-taken uitvoeren en eenheden die zich niet met politiek-bestuurlijke gevoelige uitvoering bezig houden niets ten opzichte van de huidige situatie. De managers van de laatst genoemde twee categorieën worden aangestuurd door een bedrijfsvoeringsmanager. Die functioneert onder verantwoordelijkheid van de drie gemeentesecretarissen/algemeen directeuren.

4. Eigen gemeentelijke organisaties met shared services.

Binnen deze denkrichting wordt de GR BAR-organisatie voor een groot deel ontmanteld en krijgt elke gemeente haar eigen ambtelijke organisatie. Die wordt aangestuurd door een gemeentelijk managementteam onder verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris.

Voor de organisatie-onderdelen die de PIJOFFACH-taken uitvoeren en eenheden die zich niet met politiek-bestuurlijke gevoelige uitvoering bezig houden wordt een shared-services-organisatie opgericht, aangestuurd door een bedrijfsvoeringsmanager. Die functioneert onder verantwoordelijkheid van de drie gemeentesecretarissen/algemeen directeuren.

Als college zijn wij blij en trots op de samenwerking zoals wij die in BAR verband hebben opgebouwd. We ervaren dat de organisatie permanent werkt aan verbetering van haar dienstverlening. Wij zijn geen voorstander van ontwikkelingen die voor onze gemeente een verschraving betekenen van dienstverlening aan onze inwoners en van de ambtelijke advieskracht aan de gemeentelijke bestuursorganen. Dat kan immers leiden tot (ernstige) aantasting van onze bestuurskracht. Wij spreken ons uit tegen denkrichtingen die deze consequenties voor onze gemeente met zich brengen.

Vervolg proces

De komende tijd zullen de denkrichtingen verder worden verkend en besproken. Tevens biedt het dagelijks bestuur ruimte aan de organisatie om ervaring op te doen op onderdelen van de gedane suggesties, bijvoorbeeld door experimenten op kleine schaal. Wanneer mede op basis hiervan een duidelijker beeld ontstaat van de mogelijkheden en consequenties wordt een voorstel geformuleerd.

Wij verwachten u op deze wijze voldoende te hebben geïnformeerd. Indien gewenst lichten wij u deze raadsinformatiebrief graag nader aan u toe.

Met vriendelijke groet,
het college van de gemeente Albrandswaard,
de secretaris, de burgemeester,

Hans Cats

drs. Jolanda de Witte