Intergemeentelijke samenwerking P&O

Cranendonck, Heeze-Leende, Valkenswaard en Waalre

In het secretarissenoverleg is het beslisdocument intergemeentelijke samenwerking P&O besproken. De secretarissen zijn van unaniem van mening dat niet vrijblijvende samenwerking op het gebied van P&O zeker zinvol en haalbaar is.
Het beslisdocument is gemaakt op basis van de opdracht onderzoek te doen hoe te komen tot een Shared Service Centrum (SSC). De secretarissen zien het document als een brondocument voor samenwerking, een landkaart op basis waarvan er in de toekomst bekeken kan worden in welke vorm van SSC er samengewerkt zou kunnen worden.
Er is echter sprake van een groeiproces waarin nu eerst concrete stappen gezet moeten worden. De secretarissen gaan voor kwaliteit, maar “laag hangend fruit” moet wel geoogst kunnen worden. Draagvlak in de 4 organisaties voor samenwerking is van belang, waarbij het enthousiasme toeneemt als er concrete kansen benut worden. De secretarissen zien hierbij stappen op 2 terreinen: enerzijds het beleidsterrein, anderzijds het uitvoeringsterrein.

Het beleidsterrein

Binnen de werkgroep P&O heerste enige onduidelijkheid over de diepgang van de vervolgopdracht. Navraag bij de secretarissen leverde op dat een zo mogelijk korte en daarmee dunne notitie verwacht wordt. Met daarin helder de ontwikkelingen die de komende jaren verwacht worden op P&O-gebied en waar kansen liggen op concrete samenwerking.
De P&O-beleidswerkplannen van de 4 gemeenten zijn onderwerpsgewijze samengevoegd. Uit de tabelkan worden afgeleid waar naar beleidsaspecten samenwerkingskansen liggen. In termen van benodigde kwaliteiten voorziet de werkgroep P&O geen problemen. Wel worden planningstechnische problemen voorzien. Die zijn oplosbaar als de gemeenten die één en hetzelfde onderwerp bij de kop willen pakken bereid zijn waar nodig de eigen planning af te stemmen op de werkplanning van de gemeente(n) waarmee samengewerkt kan c.q. moet worden.

Omschrijving van de ontwikkeling/acitiviteit	**Gem.**	**2005**				**2006**
		1e	**2e**	**3e**	**4e**	
Organisatie-ontwikkeling:						
Bijdragen aan project cultuur en communicatie (deelname aan werkgroepen, uitzetten acties, coördinatie, etc.)	Vw	x	x	x	x	
Bijdragen aan het verder ontwikkelen van bedrijfsvoerings-concept (BVC) (voorbereiding bijeenkomsten, uitwerking processen, begeleiden MT)	Wa	x	x	x	x	x
Reorganisatie (ondersteuning, begeleiding, functieboek, functieopbouw)	Cr					
Kostenreductie personeel	Cr	x	x	x	x	
Plaatsingsprocedure reorganisatie (secretariaat en ondersteuning plaatsingscommissie)	Vw		x	x		
Intergemeentelijke samenwerking						
Intergemeentelijke samenwerking	Cr	x	x	x	x	x
Intergemeentelijke samenwerking	HL	x	x			
Intergemeentelijke samenwerking	Vw	x	x			
Intergemeentelijke samenwerking	Wa	x	x	x	x	

Omschrijving van de ontwikkeling/acitiviteit	Gem.	2005				2006
		1e	2e	3e	4e	
Secundaire arbeidsvoorwaarden						
Secundaire arbeidsvoorwaarden (toetsen bestaande voorzieningen, ontwikkeling eigentijds, op Valkenswaardse omstandigheden afgestemd pakket)	Vw		x			
Secundaire arbeidsvoorwaarden (het opnieuw opbouwen van een pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden; nu nagenoeg alle extra's i.v.m. personele bezuinigingen geschrapt)	Cr					x
Functioneren, beoordelen, belonen en opleiding						
Functionerings- en beoordelingsgesprekken en pop-gesprekken (implementatie vastgestelde notitie; ontwikkelen formeel kader, maken formats en instructies, voorlichting en communicatie binnen de organisatie)	Vw	x	x			
Functionerings- en beoordelingsgesprekken (ontwikkelen systematiek)	Cr				x	x
Beoordelingssysteem (actualiseren en aanpassen aan competentiemanagement vanuit bedrijfsvoeringsconcept)	Wa			x	x	
POP (ontwikkelen systematiek)	Cr					x
POP (ontwikkelen pop's mede in het kader van funtioneringsgesprekken)	HL		x			
Beloningsdifferentiatie (formuleren te voeren beleid)	Vw			x	x	
Opleidingsplanning (implementatie vastgestelde notitie; formeel kader maken, budgetten opzetten, formats maken en instructies, voorlichting en communicatie binnen de organisatie)	Vw		x			
Opleidingsplan 2006	Cr					x
Strategisch opleidingsplan (begeleiden en implementeren van de kerncompetenties uit het bedrijfsvoeringsconcept)	Wa	x	x			
Competentiemanagement (onderzoek naar nut, noodzaak, voor- en nadelen)	Vw					x
Competentieprofielen (ontwikkelen)	HL		x			
Functiewaardering (systeem actualiseren en aanpassen aan competentiemanagement bedrijfsvoeringsconcept)	Wa			x	x	
Werktijden						
Verlofregeling en werktijden (beschouwing bestaande opzet, ontwikkelen nieuwe opzet)	Vw	x				
Werktijden	Cr					?
Flexwerken en tele- c.q. thuiswerken (formuleren te voeren beleid)	Vw				x	
Deeltijdwerken, duobanen en thuiswerken (ontwikkelen beleid)	HL			x		
Overig personeelsbeleid						
Werving, selectie en introductie (ontwikkelen beleid)	HL		x			

Omschrijving van de ontwikkeling/acitiviteit	Gem.	2005				2006
		1e	2e	3e	4e	
Introductie en P&O-brochure (actualiseren introductiebeleid en ontwikkelen brochure)	Wa	x	x			
Handboek P&O	Cr					x
Personeelsbeleid overall (gestructureerde herijking)	Cr			x	x	
Mobiliteitsbevordering (formuleren te voeren beleid)	Vw					x
Leeftijdbewust personeelsbeleid (formuleren te voeren beleid)	Vw					x
Leeftijdbewust personeelsbeleid (ontwikkelen beleid)	HL				x	
Woon-/werkverkeer (maken regeling)	Wa	x				
Exit-gesprekken (procedure ontwikkelen)	Wa		x			
Exit-gesprekken (procedure ontwikkelen)	HL			x		
Profilering/professionalisering P&O (dienstverlening op maat – thema voor 2005)	Wa	x	x	x	x	
Procesbeschrijvingen P&O (actualiseren en inventariseren nieuwe)	Wa	x	x			
Klachtenregeling (actualiseren bestaande regeling; betreft regeling rondom door externen ingediende klachten over gedragingen ambtenaren)	Vw	x				
Arbeidsomstandigheden						
Arbeidsbelevingsonderzoek (uitvoeren)	Vw			x		
Arbo-zorgsysteem (implementatie)	Vw		x			
Plan van aanpak RIE (uitvoering)	Vw			x	x	
Plan van aanpak RIE (oppakken en uitwerken)	Cr	x	x	x	x	
Plan van aanpak RIE (uitwerken en implementeren)	Wa		x	x	x	
Arbodienst (huidig contract opzeggen en herbezinning op arbodienstverlening)	Wa		x	x		
Arbodienst (huidig contract opzeggen en herbezinning op arbodienstverlening)	HL			x	x	
Arbodienst (huidig contract opzeggen en herbezinning op arbodienstverlening)	Cr			x	x	

Het uitvoeringsterrein
In het kader van de opdracht om in kaart te brengen of er op het gebied van de personeels- en salarisadministratie concrete samenwerkingsmogelijkheden liggen en wat de eventuele consequenties hiervan zijn, moge het volgende dienen.

Al in het beslisdocument van december 2004 zijn wij tot de conclusie gekomen dat deze administraties zich erg goed lenen om samen te werken. Wij kiezen voor een aanpak waarbij gestreefd wordt naar een realisatie van de volgende doelstellingen :

- Efficiencyverbetering
- Kwaliteitsverbetering en kennisdeling
- Kostenbesparing
- Verminderen van kwetsbaarheid

De eerste stap is het in beeld brengen van diverse aspecten welke in nauwe relatie staan tot deze administraties, zoals :

- Hoe deze administraties bij de diverse gemeenten zijn ingericht.
- In hoeverre er sprake is van gebruikmaking van dezelfde software pakketten.
- Wat de knelpunten bij de diverse gemeenten zijn.
- Waarvoor de administraties bij de diverse gemeenten gebruikt worden.
- Wat de wensen in de diverse gemeentes m.b.t. deze administraties zijn.
- Wat het werken met deze administraties betekent aan fte beslag per gemeente.
- Op welke wijze de aanwezige kennis voor alle gemeenten benut kan worden.
- Wat de vervangingsmogelijkheden voor de diverse gemeenten zijn (bijv. bij ziekte).
- Vervangen van uitbestede werkzaamheden (bijv. controle op salarismutaties) door personeel van een andere organisatie.

Om op een zo kort mogelijke termijn tot een gedegen advies te kunnen komen en hierbij de aanwezige kennis van de administraties in de diverse gemeenten zo optimaal mogelijk te benutten, kiezen wij voor een aanpak waarbij de personeelsleden, die in de praktijk belast zijn met de uitvoering van de werkzaamheden van deze administraties, worden betrokken. Uiteraard houdt de werkgroep P&O de volledige verantwoordelijkheid over het te produceren advies.

Na inventarisatie van het bovenstaande zullen wij concreet kunnen adviseren in hoeverre en op welke wijze de hiervoor vermelde doelstellingen te realiseren zijn.

Waalre, 2 maart 2005
Brunold Bergmans
Peter Boogaard
Fred Doezé
Chris de Regt