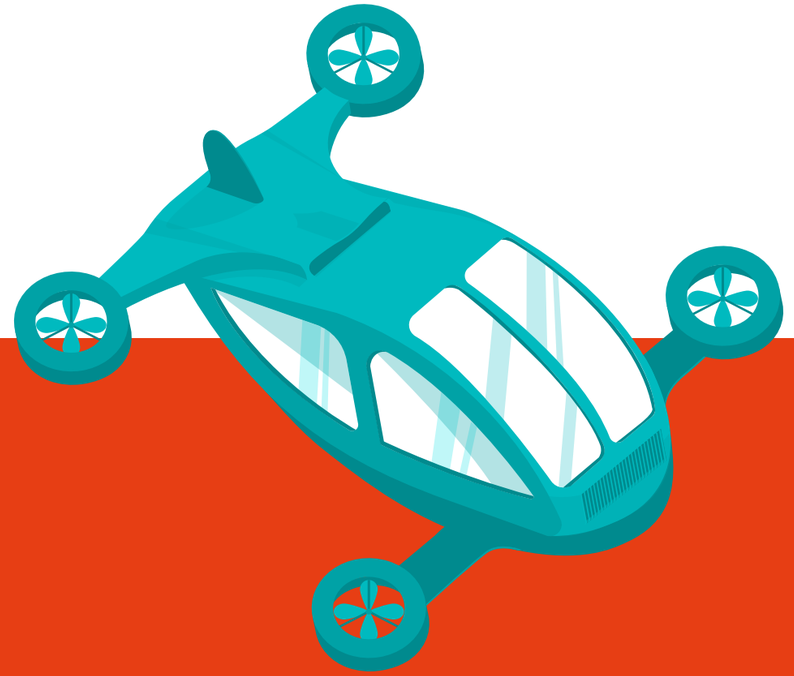
OWO-samenwerking klaar voor de toekomst



Verkiezing overheidsorganisatie van het jaar 2018

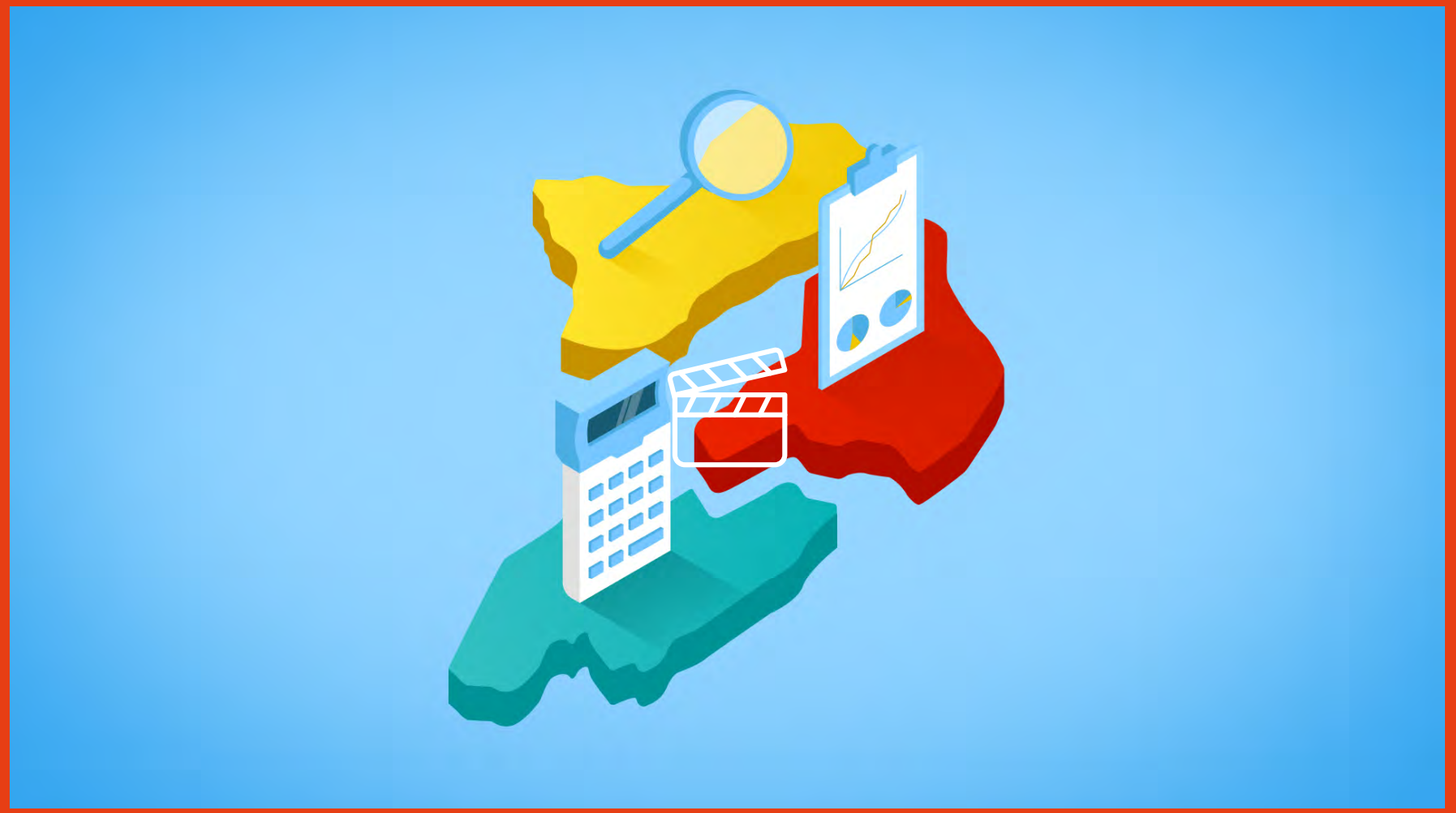
juni 2018

OWO-samenwerking
Samen sterker!

gemeente Ooststellingwerf
gemeente Weststellingwerf
gemeente Opsterland

Volgende >

Het verhaal



OWO-samenwerking

Samen sterker!

In de praktijk

Afdeling B&R



Afdeling Bedrijfsvoering



Afdeling VTH



Criterium 1 >

1. Unieke OWO-samenwerking

2. Samen sterker!

3. Eenvoudig effectief

4. Een stevig fundament

5. Leren van elkaar door te doen

6. Flexibiliteit, veerkracht en aan-passingsvermogen

7. Maatschappelijk betrokken

Achtergrondinformatie >



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 1:
De OWO-samenwerking is uniek

Wij, de gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland, werken samen. Drie plattelandsgemeenten met elk hun eigen cultuur. Wat de OWO-samenwerking uniek maakt is dat wij inmiddels drie gezamenlijke OWO-afdelingen hebben, naast onze eigen afdelingen. Niet als aparte entiteit, maar gebaseerd op een bestuursovereenkomst. Op deze manier geven wij een moderne uitwerking aan de term eerste overheid. Door slim samen te werken vergroten wij onze kennis, kunde en kwaliteit, verminderen we onze kwetsbaarheid en (meer)kosten, en blijven we dicht bij onze inwoners en onze eigen identiteit. Zo voorkomen wij vervreemding door schaalvergroting. Wij combineren de voordelen van grote en kleine gemeenten. Dit is voor ons de oplossing om van waarde te kunnen zijn voor onze inwoners.

Passend bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen is er een eenvoudige en flexibele structuur. De verhouding bij de OWO-samenwerking tussen de structuur en het belang van de menskracht is uniek. De samenwerking is immers alleen gebaseerd op een bestuursovereenkomst, gelijkwaardigheid en vertrouwen in elkaar. Geen zware gemeenschappelijke regeling dus, waardoor de organisatie van onze samenwerking, eenvoudig en overzichtelijk is en korte lijnen heeft. En we hebben een simpele verdeelsleutel. De OWO-directie (de drie gemeentesecretarissen) stuurt op het resultaat van de OWO-afdelingen, en de bestuurlijke OWO-regiegroep stuurt op het proces van de OWO-samenwerking. De hiërarchie is minder belangrijk.

Uiteraard is de basis wel op orde en zijn de spelregels vooraf bepaald. Ieder neemt zijn verantwoordelijkheden, waardoor problemen vaak al zijn opgelost voordat het nodig is om de OWO-directie of de OWO-regiegroep in te schakelen. In onze interne netwerkorganisatie is ruimte voor initiatief en creativiteit voor onze medewerkers.

De OWO-gemeenten zijn al enige tijd druk bezig met de invulling van hun onderlinge samenwerking. Het unieke - en wellicht is dat ook wel typerend voor de streek - daarbij is, dat ze zich niet laten leiden door de gangbare bestuurlijke modellen, maar naar eigen inzicht en behoefte een toch wel bestuurlijk-exotisch samenwerkingsmodel inrichten. Die ruimte is er in de provincie Fryslân, binnen de provincie zijn er diverse vormen van bestuurlijke samenwerking en bestuurlijk samengaan. Van belang voor mij is dat gemeenten een visie hebben op hun bestuurlijke toekomst, en daar een aanpak bij kiezen die hen past en de samenwerkingsdoelen haalt.

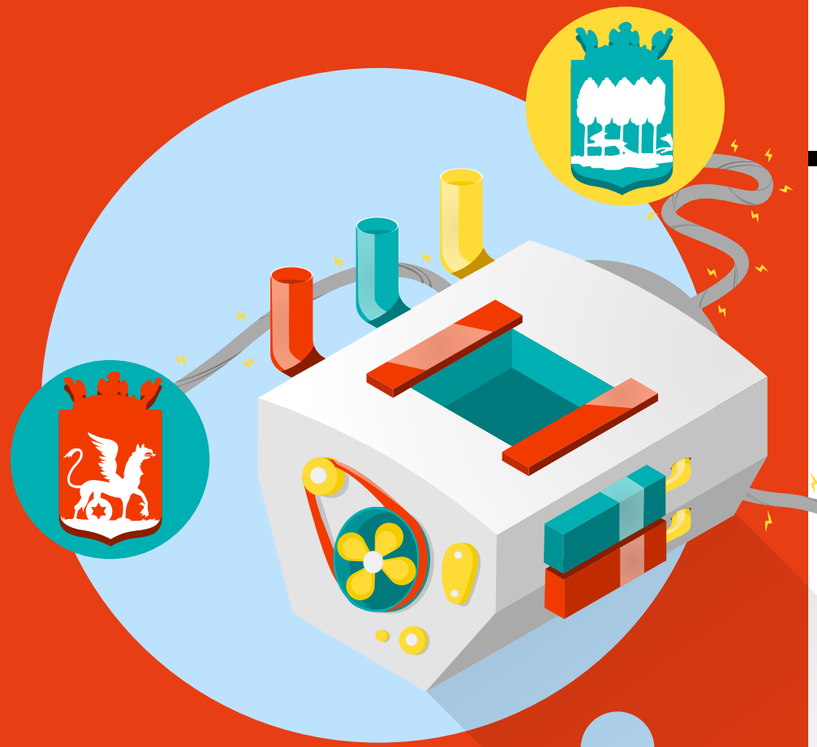
Sander de Rouwe
Gedeputeerde provincie Fryslân

“Bij de OWO-samenwerking is gekozen voor een zo licht mogelijk mechanisme met ruimte voor verschillen. Het is niet geregeld met een GR, er is geen aparte bestuurslaag als Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur, geen zware organisatiestructuur en er wordt niet toegewerkt naar een aparte organisatie. Dat is uniek. Het mooie ervan is dat het de individuele bestuurskracht vergroot. Deze manier van samenwerken maakt het voor de gemeente mogelijk bij te blijven en overeind te blijven, en om hun individuele vrijheid te behouden. Bijzonder is ook de korte tijd waarin ze dit hebben gedaan. Er staan al drie volwaardige afdelingen, die werken voor drie organisaties. Dit geeft soms wel spanning omdat je vanuit de bedrijfsvoering zou willen harmoniseren, maar politiek en bestuur hun eigen afweging willen maken. Interessant is dat de drie gemeenten ook beleidsmatig steeds meer afstemmen. Daarbij is deze spanning nog groter. Het is de kunst om verschil te kunnen blijven maken. Op een goede manier de eigenheid blijven benadrukken, en dus politiek bestuurlijke sensitiviteit, is belangrijk en dé uitdaging om dit samenwerkingsmechanisme in stand te houden. De manier waarop ze samenwerken laat de betrokkenheid zien van de drie gemeenten. Uiteindelijk komt alles weer terug bij de mensen zelf en vertrouwen.

Roel Wever
Directeur Public Spirit / BMC”

Geen GR, maar drie gezamenlijke OWO-afdelingen

Wij zijn geen Gemeenschappelijke Regeling (GR), maar samen bedienen wij ruim 80.000 inwoners. Van al onze medewerkers werkt 1 op de 3 bij een OWO-afdeling. Elke afdeling is bij een van de drie gemeenten ondergebracht. De OWO-afdeling Bedrijfsvoering zit in Wolvega bij de gemeente Weststellingwerf en de OWO-afdeling Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH) is ondergebracht in Gorredijk bij de gemeente Opsterland, en de OWO-afdeling Beheer & Registratie (B&R) bij de gemeente Ooststellingwerf in Oosterwolde. De afdelingen zorgen samen voor het fundament en de kracht van de OWOsamenwerking.



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 2:
Samen sterker!

Als OWO-samenwerking werken wij als drie gemeenten nauw samen, met ruimte voor eigen identiteit, voor een toekomstbestendige wendbare en betaalbare lokale overheid, dichtbij onze inwoners en ondernemers. Kortweg gezegd: 'Samen sterker!'. Door samen op te trekken in de OWO-afdelingen en daarbuiten krijgen we meer voor elkaar.

We noemen de OWO-samenwerking in de drie gezamenlijke afdelingen wel 'de kracht onder de motorkap'. Deze hoeft niet altijd zichtbaar te zijn. Dat is een bewuste keus: onze inwoners, ondernemers of collega's mogen er geen last van hebben, alleen voordeel. Het uitgangspunt is dat het goed geregeld is en door wie maakt dan niet uit. Inwoners en ondernemers kunnen bij vragen bij hun eigen gemeente terecht.

De OWO-afdelingen zijn het fundament van de OWO-samenwerking, maar de OWO-samenwerking is meer dan alleen de OWO-afdelingen. De OWO-samenwerking vindt zijn weg in de drie gemeentehuizen en is een vliegwiel buiten de OWO-afdelingen. Ook bijvoorbeeld op beleidsniveau vindt er een intensivering van de samenwerking plaats wat tot mooie resultaten leidt. Voor externen is de OWO-samenwerking een ticket om bij alle drie de gemeenten binnen te komen. De OWO-bestuurders vinden elkaar steeds meer en steeds vaker. Daardoor krijgen wij in heel Fryslân meer voor elkaar en zijn wij een kracht om rekening mee te houden.

'Samen sterker!' werkt omdat wij dezelfde intenties en bedoelingen hebben. Zo krijgen we meer zaken voor elkaar. En worden we serieus genomen.

Achter de schermen verzorgt OWO-PSA het salarisverkeer en overige financiële en administratieve taken. Doordat er meer mensen in een OWO-afdeling werken, zijn we (als individuele gemeente Opsterland) minder kwetsbaar. Tevens is er meer specialistische kennis, bijvoorbeeld rond rechtspositionele vraagstukken.

Inge Meindertsma
Teamleider Advies en Control gemeente Opsterland

"Het voordeel van OWO vind ik dat wij als Veiligheidsregio met minder contactpersonen te maken hebben. Binnen OWO voeren dezelfde personen werkzaamheden uit voor alle drie gemeenten. Je weet wie je voor welke vraag moet benaderen en daardoor verloopt een overleg efficiënter.

Eise Dijkstra
Veiligheidsregio Fryslân

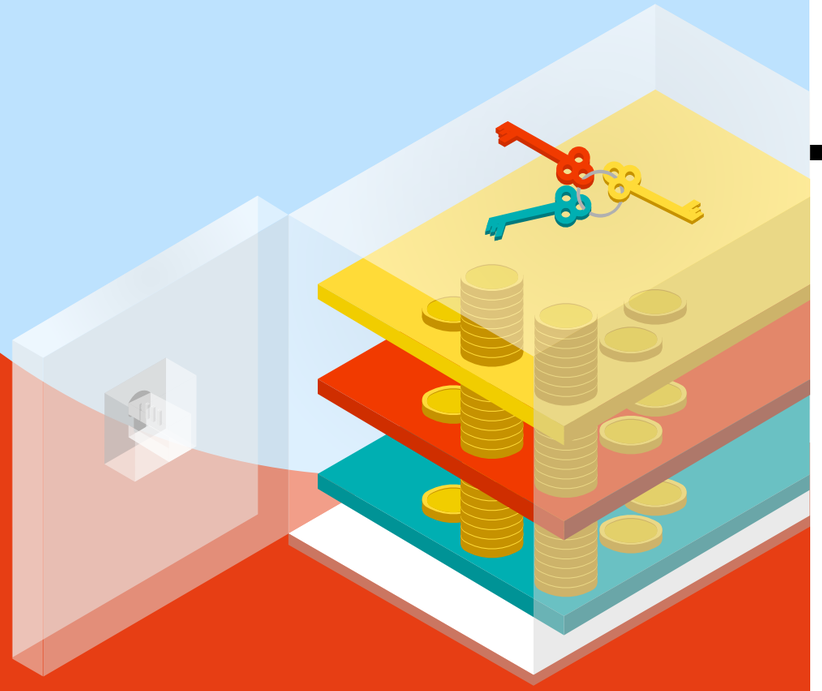
Als gebiedsteams helpen wij inwoners bij problemen op het terrein van de WMO, Participatie- en Jeugdwet. Wij gaan in gesprek, stellen een rapportage op en onze administratief medewerkers voeren de gevraagde gegevens in. De backoffice Sociaal Domein van de OWO-afdeling B&R leest deze gegevens uit en regelt de betaling van de gevraagde voorzieningen, zoals hulpmiddelen. Doordat deze afdeling na samenvoeging groter is geworden, merk je dat de kwaliteit en stabiliteit van de dienstverlening is verhoogd. Door de krachten te bundelen, is de afdeling toekomstbestendig.

Boukje Dalstra
Teamleider gebiedsteam gemeente Weststellingwerf"

Trekkersrol controleaanpak goedkeurende accountantsverklaring

Over 2015 en 2016 kregen vrijwel alle Friese gemeenten een anders dan goedkeurende accountantsverklaring voor Zorg in Natura en PGB-zorg. Iedereen was afhankelijk van informatie van zorgaanbieders, die administratief nog niet klaar waren voor de decentralisatie. Doordat we elkaar steeds makkelijker vinden, was het mogelijk om een voortrekkersrol te pakken bij dit vraagstuk. Onze concerncontrollers hebben een handreiking gemaakt voor het opstellen van een gemeentelijke controleaanpak om zo een grotere kans te hebben om een goedkeurende verklaring te krijgen. Het stappenplan van de handreiking vermindert de afhankelijkheid. Na draagvlak bij de andere Friese gemeenten te hebben gezocht, is in september 2017 de handreiking vastgesteld door alle 24 gemeenten.

< Criterium 1 Criterium 3 >



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 3:
Eenvoudig effectief

Wij vinden het belangrijk om onze inwoners goed te bedienen als eerste overheid en hebben met de OWO-samenwerking een oplossing gevonden die het beste bij onze situatie past en bij de eigenheid (eigenwijsheid) van de plattelandsgemeenten die we zijn. De OWO-samenwerking is 'eenvoudig effectief'.

We hebben bewust gekozen voor een eenvoudige structuur gebaseerd op een publiekrechtelijke bestuursovereenkomst in plaats van een bestuursrechtelijke gemeenschappelijke regeling (GR). Een eenvoudige structuur zonder te veel ballast en met weinig expliciete regels. Dit is mogelijk omdat wij uitgaan van vertrouwen en gelijkwaardigheid. Zo kunnen we ook de financiële kant simpel houden en hebben we een eenvoudige en effectieve verdeelsleutel voor de kosten. Onze samenwerking drijft op menskracht wat onze effectiviteit versterkt. Belangrijke ingrediënten hierbij zijn transparantie, vertrouwen, creativiteit, doorzettingsvermogen en de gun-factor.

De OWO-afdelingen ondersteunen de drie gemeenten bij het bereiken van hun doelen. Door het samenvoegen zien we meer continuiteit, kwaliteit en professionaliteit in de dienstverlening ontstaan. Daarnaast heeft de OWO-samenwerking zijn effect in de regio: het geeft impuls aan samenwerking in breder verband: in Zuidoost Fryslân en Fryslân breed.

"Je ziet dat de OWO-gemeenten gewend zijn om zaken samen op te pakken. Ze weten wat ze willen en werken daarin op een natuurlijke manier samen. Als IT-dienstverlener bouwen we applicaties waarmee een inwoner digitaal een verhuizing doorgeeft of een paspoort aanvraagt. Door deze dienst gezamenlijk af te nemen, besparen de gemeenten geld. Bij OWO lopen ze op het gebied van dienstverlening voorop vergeleken met andere gemeenten. Ze durven hun nek uit te steken en uitdagingen aan te gaan. Willen ze een applicatie die nog niet bestaat? Dan bouwen we die samen. Doordat ze samen optrekken, hebben ze een zwaardere stem in het verkrijgen van een maatwerkpakket.

Tjerk Venrooy
PinkRoccade

We hebben de samenwerking opgezocht vanuit een ongedwongen situatie. Samen zoeken we naar antwoorden en oplossingen voor onze plattelandsregio. Om onze regio vitaal te houden, volgen we nauwgezet wat nodig is. Welk ontwikkelingen zijn er in ons gebied en welke samenwerkingsvorm past hierbij? De vorm volgt de inhoud.

Ellen van Selm
Burgemeester Opsterland"

Effectief op de juiste schaal: flexibel in onze rol

Eenvoudig effectief betekent voor ons dat we de vorm en rol zoeken die past bij het vraagstuk. Zo hebben we maximaal opgeschaald naar het bestuurlijk niveau in de vraagstukken rondom de FUMO (de Friese RUD 'Fryske Utfieringstsjinst Miljeu en Omjouwing') en het Sociaal Domein Fryslân om onze belangen op provinciaal niveau te behartigen. Doordat we elkaar hierin vinden en versterken zijn we een kracht om rekening mee te houden. Aan de andere kant vindt onze samenwerking bij de Buitendiensten plaats vanaf de werkvloer. Medewerkers en materieel worden bijvoorbeeld onderling uitgewisseld. Met minimale opschaling, of beter gezegd zonder opschalen en zonder verdere afspraken, zijn we daar eenvoudig effectief.

< Criterium 2 Criterium 4 >



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 4:
Een stevig fundament

Er zijn voor onze inwoners betekent dat we bewust omgaan met publiek geld en dus goed nadenken over hoe we zaken organiseren. Er komen steeds meer complexe taken op gemeenten af. Een van de doelen van onze samenwerking is het voorkomen van meerkosten. Door drie uitvoerende afdelingen samen te voegen hebben we een stevig fundament gecreëerd waarbij de basis op orde is. Dat vinden de Waarderingskamer, de Belastingdienst en onze accountant ook. We hebben vertrouwen in het fundament en dat we met zijn drieën zaken makkelijker, beter en goedkoper kunnen doen.

De samenwerkingsafspraken worden jaarlijks vastgelegd in OWO-afdelingsplannen die samen met de counterparts van de drie gemeenten worden opgesteld door de OWO-afdelingshoofden. Die leggen hierover verantwoording af aan de OWO-directie en stellen hiervoor elk half jaar een managementrapportage op. Op deze manier hebben wij regie op de effectiviteit van de OWO-samenwerking. Hierover rapporteren wij in de reguliere P&C-cyclus ook aan de raden van de drie gemeenten.

Naast de hiervoor geschetste systeemwereld gaat het natuurlijk ook om onze mensen in de OWO-afdelingen en hun teams. Sommige teams zijn nog heel jong en andere teams bestaan al weer meer dan drie jaar. De OWO-afdelingen zijn elk ondergebracht bij een van de drie (moeder)organisaties. Dit betekent dat de medewerkers daar in dienst zijn. Bij het samenvoegen van de afdelingen zijn twee van de drie medewerkers verhuisd van hun eigen gemeenten naar een nieuwe gemeente. Verandering is natuurlijk altijd spannend en sommige collega's zijn met gepaste tegenzin overgegaan. In de meeste gevallen is iedereen goed geland en heeft het naar zijn zin. Door met meer vakgenoten in een team te zitten, neemt het werkplezier toe. Het bouwproces hebben we in goed overleg met de mensen en het gezamenlijke OR-platform en GO (Georganiseerd Overleg) vormgegeven.

Een accountant voor de drie gemeenten

De drie gemeenten hebben dezelfde accountant. Dit is praktisch handig en financieel voordelig. De accountant beoordeelt voor de drie gemeente ook de gezamenlijke OWO-afdelingen en de financiële verdeelsleutel van de samenwerking. Dit vraagt van de accountant creativiteit en flexibiliteit bijvoorbeeld omdat de mandaten voor de OWO-afdelingen verschillend zijn geregeld bij de drie gemeenten, naar de stijl van de eigen organisatie. De accountant is tevreden met hoe wij de OWO-samenwerking hebben geregeld.

“Namens de Waarderingskamer toets ik of de WOZ-waardes volgens de juiste regelgeving worden bepaald en of de taxatiewaarde marktconform is. Typerend voor de OWO-gemeenten is de hoeveelheid lokale kennis die de werknemers paraat hebben. De gemeenten zijn zelf taxerend, wat betekent dat zij hun eigen personeel hebben voor het bepalen van de WOZ-waarde van huizen en gebouwen. Ik hoef maar een straat en huisnummer te noemen of ik krijg informatie over de geschiedenis van het huis en achtergrondinformatie. Dat is voor mij belangrijk voor het bepalen van de waarde. Die mate van betrokkenheid siert de afdeling.

Tjerk Medemblik
Waarderingskamer

De adviseurs DIV wisten elkaar voor de samenvoeging ook al te vinden. In overleg, per telefoon of per mail. Nu we samen in een gebouw zitten, maakt dit het afstemmen makkelijker. Ook ons werkterrein is nu breder. Voorheen had je alleen vragen vanuit je eigen gemeente. Nu kom je op de andere locaties, met nieuwe collega's en andere opdrachten. Dat maakt het extra interessant en leuk.

Janet Mintjes
OWO-afdeling Bedrijfsvoering (team DIV)”

Kwaliteit dienstverlening

Bij het bouwen van onze gezamenlijke OWO-afdelingen vonden wij het belangrijk om 'de winkel' open te houden. Dit betekent bijvoorbeeld dat de salarissen aan al onze 870 medewerkers steeds op tijd zijn betaald. En een belangrijk doel van onze OWO-samenwerking is de kwaliteit van onze dienstverlening. Wij staan in de top-10 van snel betalende overheden aan onze ondernemers ❶. En ook zijn we digitaal volwassen ❷. Iets wat belangrijk is omdat de digitale dienstverlening steeds meer toeneemt.

❶ > **mkb.nl**

❷ > **waarstaatjegemeente.nl**

< Criterium 3 Criterium 5 >



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 5:
Leren van elkaar en door te doen

Ieder contact in de OWO-samenwerking is een leermoment. De samenwerking is een continu leerproces door te doen en van elkaar te leren. Samenwerken betekent over de eigen grens heen kijken en zaken misschien anders doen dan we gewend zijn. Dat is ook leren.

Kennisbevordering en professionaliseringstraining OWO-afdelingen

Voor de OWO-afdeling VTH hebben we een Ervarings-Profiel (EVP-)traject gestart. Dit traject is gericht op professionalisering van eigen kennis en vaardigheden op de wettelijke kwaliteitscriteria. Zo ontwikkelt iedere medewerker een eigen professioneel portfolio waarin alle kennis en vaardigheden tot uitdrukking komen. Daarnaast hebben we de kennis en vaardigheden in de 3 gemeenten op beleidsniveau in kaart gebracht. Bundeling van deze kwaliteiten zorgt voor een meer toekomstbestendige gemeente.

De bouw van de OWO-afdelingen was een geleidelijk proces. Dit betekende dat we van de ervaringen konden leren bij de bouw van het volgende team. Onderdeel van het bouwproces was het vinden van een gezamenlijke basisstructuur en het gelijkschakelen van de werkprocessen in de samen te voegen afdelingen. Door het overnemen van praktijken van de andere partners leren wij als individuele gemeenten, worden de verschillen kleiner en groeien we naar elkaar toe. We weten elkaar steeds beter te vinden binnen en buiten de OWO-afdelingen.

Op elk niveau is de vraag aan de orde hoe het gaat met de OWO-samenwerking en hoe we deze verder kunnen verbeteren. Op bestuurlijk niveau in de OWO-regiegroep, in de OWO-directie, de MT-bijeenkomsten en natuurlijk in de OWO-afdelingen en hun teams. Dat betekent ook dat we continu de samenwerking aan het fijn slijpen zijn: we zijn doorlopend kleine en soms grote dingen aan het bijschaven. Belangrijk daarbij is ook de kennisbevordering en verdere professionalisering van de medewerkers.

“Voorheen had elke gemeente zijn eigen werkwijze, maar deze wordt steeds meer gelijkgetrokken. Dit is een gezamenlijk proces geweest door als collega’s met verschillende achtergronden samen de manier van werken onder de loep te nemen. Welke punten wil iedereen terugzien? Wat werkt efficiënt? En dat betekent dat je soms moet afstappen van de manier zoals je eerder werkte. Het vertrouwen in de nieuwe werkwijze moest groeien en heeft tijd nodig. Dit proces is nog steeds gaande. Maar ik merk dat we nu efficiënter werken, waardoor processen vlotter verlopen.

Marrit Berga
OWO afdeling B&R (backoffice Sociaal Domein)

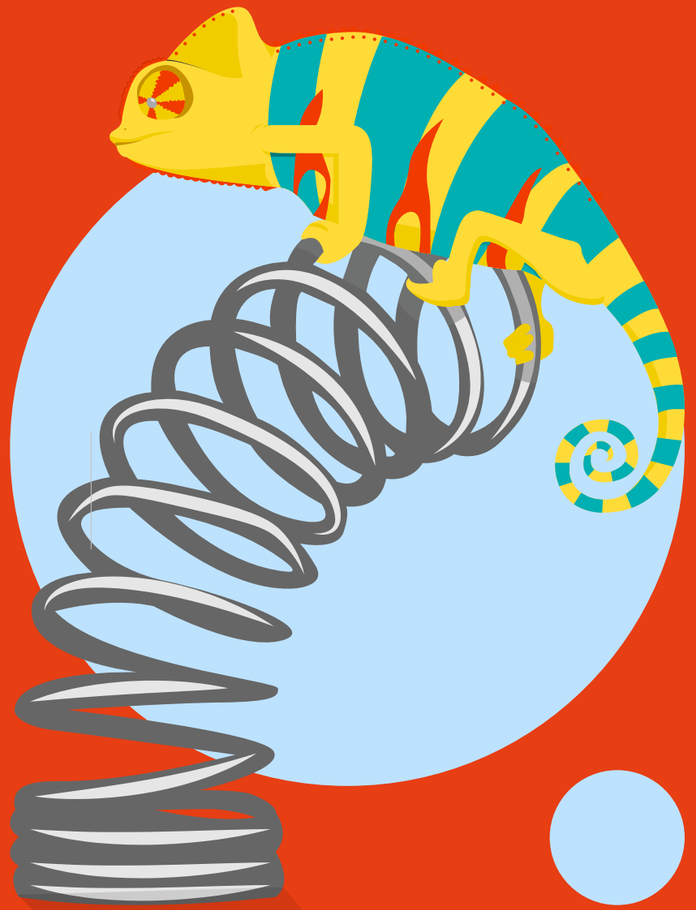
Het is goed om als ambtenaren en bestuurders over onze grenzen te kijken en onszelf geestelijk flexibel te houden. Waarom gebruiken we als gemeenten onderling andere regels terwijl wij hetzelfde willen bereiken? Door OWO worden keuzes nu bewuster gemaakt, omdat de gedachte ‘zo hebben we het altijd gedaan’ is achterhaald.

André van de Nadort
Burgemeester Weststellingwerf”

Afstemming HRM

Bij HRM stemmen we zoveel mogelijk op elkaar af. Zo hebben we bijvoorbeeld gezamenlijk een Sociaal Statuut en Sociaal plan, werving- en selectieprotocol, stage- en werkervaringsbeleid, werktijdenregeling en agressieprotocol. We trekken samen op bij het implementeren van nieuw wet- en regelgeving zoals implementatie H3 CAR-UWO en het IKB, Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) en de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). We besteden diensten gezamenlijk aan zoals Arbodienstverlening en Loopbaanadvisering. En we maken gebruik van dezelfde applicaties voor de personele jaarcyclus en het personeelsvolgsysteem.

< Criterium 4 Criterium 6 >



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 6:
Flexibiliteit, veerkracht en aanpassingsvermogen

Juist door de OWO-samenwerking zijn we schok- en toekomstbestendig. We zijn minder kwetsbaar, hebben meer kennis en kunde en versterken elkaar. Samenwerken vraagt om flexibiliteit, veerkracht en aanpassingsvermogen.

Doordat we afdelingen hebben samengevoegd, beschikken we over meer continuïteit, kennis en kunde, en kunnen we betere kwaliteit leveren. Door de OWO-samenwerking delen we meer ervaringen. Zo kunnen we beter anticiperen op de toekomst en makkelijker inspelen op actualiteiten en ontwikkelingen om ons heen. We zijn veerkrachtiger.

De OWO-afdelingen dienen die drie organisaties met ruimte voor de individuele eigenheid van onze gemeenten. Hiervoor is flexibiliteit en aanpassingsvermogen nodig. Dit wordt ook gevraagd van de OWO-samenwerking in zijn geheel bij sommige politiek-bestuurlijke discussies over schaalvergroting. Onze eigenheid of eigenwijsheid betekent ook dat we doorzetten als iets niet gelijk wil of anders gaat dan we dachten. We vinden wel een manier omdat we er samen voor gaan.

Aanpassingsvermogen: overheveling van de 3D-taken

De overheveling van de 3D-taken die tussentijds op ons afkwamen vroeg van ons flexibiliteit, aanpassingsvermogen en veerkracht om samen politiek-bestuurlijk en ambtelijk tot een beeld te komen hoe daarmee om te gaan. De oorspronkelijke intentie was immers een backoffice WIZ. Doorzettingsvermogen heeft ertoe geleid dat vanaf 1 juli 2017 het team van de OWO-afdeling B&R de backoffice voert over de hele breedte van het sociaal domein (werk, inkomen, zorg, jeugd, et cetera).

“De OWO-gemeenten lijken van buitenaf op elkaar, maar onze culturen verschillen. Het proces tot samenwerking was niet altijd makkelijk, maar onze onderlinge relatie bleef goed. We werken nu voor elkaar en leren van elkaar. Waardoor men in Fryslân steeds meer rekening met ons houdt.

Harry Oosterman
Burgemeester Ooststellingwerf”

Veerkracht: politiek bestuurlijk discussies

De OWO-samenwerking is begonnen bij de uitvoerende taken, uit het zicht van de politiek. Niettemin is de OWO-samenwerking soms politiek-bestuurlijk onderwerp van gesprek. Bijvoorbeeld in discussies over de bestuurlijke toekomst en eventuele schaalvergroting. Dit geeft reuring als niet iedereen hier hetzelfde over denkt. Het vraagt om veerkracht van de OWO-samenwerking. Iedereen ziet de praktische meerwaarde van de huidige samenwerking en we zetten stevig in op het verder fijn slijpen van de OWO-samenwerking.

Flexibiliteit: mandaatregelingen

Om de taken te kunnen uitvoeren is het nodig mandaten te regelen voor de OWO-afdelingen. Onze eerste insteek was om hier één OWO-mandaatregeling van te maken. Dat lijkt heel logisch, maar we hebben wel te maken met drie (moeder)organisaties met elk hun eigen sturingsfilosofie. Kortom, daar kwamen we niet zomaar uit. Uiteindelijk hebben we het omgedraaid: wat is er nodig om de OWO-afdelingen hun werk te laten doen? Dat elke organisatie hun mandateert en dat is wat we hebben gedaan. De mandaten voor de OWO-afdelingen zijn opgenomen in de eigen mandaatregelingen van de drie organisaties. Dit vraagt flexibiliteit van de drie organisaties, maar bijvoorbeeld ook van de accountant.

< Criterium 5 Criterium 7 >



OWO-samenwerking

Samen sterker!

Criterium 7:
Maatschappelijk betrokken

Maatschappelijk betrokken betekent voor ons dicht bij onze inwoners en ondernemers staan en een inclusieve samenleving. Door onze samenwerking kunnen wij een maat aanhouden die past bij deze basisgedachte. Lokaal bestuur vinden wij belangrijk. Inwoners vinden het fijn om dichtbij naar hun gemeente te kunnen gaan en ondernemers hebben belang bij een gemeente met kennis en kunde dichtbij. Als gemeenten hebben we een voorbeeldfunctie voor maatschappelijk ondernemen.

240 lokaal gecontracteerde partijen

Voor de uitvoering van onze taken op het Sociaal Domein hebben wij bij de start van de decentralisatie gezamenlijk zorgpartijen ingekocht. Wij wilden hierbij juist de lokale ondernemers op een goede manier een kans geven. Dit heeft ons opgeleverd dat wij 240 lokale partijen hebben gecontracteerd die wij vanuit de OWO-samenwerking controleren. Ook bij het vervolg waarbij we tegenwoordig via het Sociaal Domein Leeuwarden onze zorg inkopen, waken we ervoor dat lokale partijen een kans krijgen.

Wij hebben tot doel honderd procent duurzaam en fairtrade in te kopen en de lokale en regionale ondernemers te stimuleren. Dit biedt goede kansen voor de lokale economie. Eén van de resultaten van onze samenwerking is dat wij voor de drie gemeenten een gezamenlijk inkoop- en aanbestedingsbeleid hebben. We hebben een gecoördineerd decentraal inkoopmodel. We worden door PIANOo hier als een praktijkvoorbeeld genoemd hoe je dit kunt vormgeven. [3] Actief onderdeel van ons beleid is onze sociale betrokkenheid. Ook daar vinden we elkaar nadrukkelijk. Wij houden ons aan de Friese eis voor Social Return on Investment. Wij vinden het belangrijk dat kwetsbare doelgroepen een goede plek krijgen in onze regio.

[3] **> PIANOo.nl**

“De openbare inkoop- en aanbestedingskalender is een mooi resultaat van de samenwerking tussen OWO en de drie commerciële clubs van de gemeenten. Deze jarenlange wens van ons is recent geimplementeerd in het OWO-beleid. Als ondernemers in de regio tellen we mee bij aanbestedingen. Het zijn niet op voorhand ‘de grote jongens van buiten’ die opdrachten krijgen.

Michiel Kranendonk
Voorzitter Commerciële Club Weststellingwerf

De medewerkers van de OWO-afdeling VTH staan dicht bij de burgers en ondernemers en beschikken over veel lokale kennis. Er is niet ingeboet aan inlevingsvermogen en maatwerkoplossingen door het samengaan van de drie afdelingen naar één OWO-VTH afdeling. Dit in tegenstelling tot ervaringen met bijvoorbeeld de Omgevingsdienst.

Jan van de Wolfshaar
Ondernemer / inwoner Haule”

Voorbeeldfunctie inclusieve maatschappij

Wij hebben een voorbeeldfunctie voor het realiseren van een inclusieve maatschappij. Een mooi voorbeeld hiervan is dat de gemeente Opsterland, toen het tijd was voor een nieuw contract voor de koffieautomaten, het onderhoud daarin ook heeft opgenomen. Maar dan wel onder voorwaarde dat het (lokale) bedrijf, dat het contract gegund heeft gekregen, daarvoor iemand van de werkvoorziening Caparis het werk liet doen.



Achtergrondinformatie en verantwoording

- Het OWO-verhaal
- Animatie OWO-samenwerking
- Praktijkvideo's OWO-afdelingen
- Bestuursovereenkomst 2015
- Procesplan 2012
- Memo P&C-cyclus
- OWO-afdelingsplannen 2018
- Informatiseringsplan 2018
- Managementrapportages OWO-afdelingen
- Memo afronding bouwproces 2018
- Film viering afronding bouwproces

1. www.mkb.nl/sites/default/files/downloadables_vno/betaaltermijnen_gemeenten_boekjaar2016.pdf
2. www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Dienstverlening-en-Digitalisering/
3. www.pianoo.nl/sites/default/files/documents/documents/handreiking-inkoopsamenwerkin-tg-maart2018.pdf

PIANOo, Expertisecentrum Aanbesteden van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat, biedt informatie, advies, instrumenten en praktische tips aan iedereen die zich in de publieke sector bezighoudt met het inkopen en aanbesteden van werken, leveringen en diensten.