1STROOM
DUIVEN & WESTERVOORT
1Stroom werkt voor de gemeente Duiven
en de gemeente Westervoort

Gemeenteraad Westervoort
Postbus 40
6930 AA Westervoort

1Stroom

Postbus 6
6920 AA Duiven

(088) 695 3000
info@1stroom.nl
www.1stroom.nl

datum : 4 januari 2021
zaaknummer : Z/20/074046 /201487941
onderwerp : Informatiebrief over de doorontwikkeling van 1Stroom
contactpersoon : Rogier Manenschijn

Beste leden van de gemeenteraad,

Op basis van de missie, visie en de besturingsfilosofie is er binnen 1Stroom de afgelopen jaren hard gewerkt aan een goed functionerende organisatie. Voor beide gemeenten was het een nieuwe manier van werken, daarom is bij de start in 2018 afgesproken dat 1Stroom een lerende organisatie moet blijven. Nu de organisatie drie jaar draait, wordt duidelijk dat een aantal punten verbetering behoeft om de stip op de horizon ‘een veerkrachtige organisatie middenin een vitale samenleving’ te bereiken.

Daarom heeft het algemeen bestuur besloten om een volgende stap te zetten in de ontwikkeling van 1Stroom waarbij de bestaande en waardevolle uitgangspunten uit de missie, visie en sturingsfilosofie en de kernwaarden behouden blijven. De organisatie wordt doorontwikkeld met behoud van het goede. Om verdere verbetering mogelijk te maken wordt gestart met het aanpassen van de organisatiestructuur. Op basis hiervan wordt daarna verder gewerkt aan de doorontwikkeling van cultuur en de ontwikkeling van medewerkers.

Waarom starten met een structuuraanpassing?
In de afgelopen drie jaar is zowel bestuurlijk als ambtelijk aangegeven dat een aantal zaken onvoldoende tot zijn recht komt sinds de start van 1Stroom. Een van de belangrijke conclusies daarbij is dat gerichte en samenhangende sturing gemist wordt. Hierdoor is het niet altijd goed mogelijk geweest om bestuurlijke doelen efficiënt te realiseren. De juiste verbinding tussen bestuur, management en medewerkers is hierbij essentieel.

In het huidige organisatiemodel ontbreekt een stevig sturend management dat een actieve en gerichte bijdrage levert aan de ontwikkeling van de organisatie en de groei van mensen in de organisatie. Doordat er onvoldoende interactie is tussen directie, teamregisseurs en teams, er een gemis aan verbinding is tussen teams onderling en de verantwoordelijkheden laag in de organisatie liggen, is in een grotere organisatie stevigere regie noodzakelijk om doelen te realiseren. Daarnaast is geconstateerd dat er een gemis is aan krachtige en volwaardige strategische gesprekspartners voor de beide besturen. Kortom, zorgen over de sturing van de organisatie die een kwaliteitsimpuls vereist.

1Stroom moet zich daarom doorontwikkelen, blijven leren en een volgende stap zetten in haar groei. De eerste stap in deze groei is het huidige organisatiemodel om te vormen naar een model met een algemeen directeur, twee gemeentesecretarissen/adjunct-directeuren en tien gelijkwaardige organisatie-eenheden in plaats van een driehoofdige directie en achttien teams. Een model waarbij er een duidelijkere verbinding tot stand komt tussen strategisch, tactisch en

operationeel niveau. Een model dat bij wijzigende ambities flexibel kan opereren en waarbij er eenduidige verantwoordelijkheid is voor het functioneren van de organisatie. Een eenduidig model waarbij verantwoordelijkheden duidelijk zijn en er minder versnippering is.

De afwegingen die gemaakt zijn om tot dit besluit te komen zijn:
Er is uitgebreid gesproken over de vorming van de nieuwe topstructuur. Daarbij zijn een aantal varianten tegen elkaar afgewogen. Zo is bijvoorbeeld de mogelijkheid afgewogen om de rol van de twee gemeentesecretarissen als onafhankelijk adviseur van het college van burgemeester en wethouders te versterken door hen geen lid te laten zijn van de directie. Daarnaast is gesproken over het toevoegen van een extra laag managers tussen directie en teamregisseurs. Met de keuze voor een model met één algemeen directeur, twee gemeentesecretarissen/adjunct-directeuren en tien gelijkwaardige organisatie-eenheden is gekozen voor een topstructuur met duidelijke sturing die het meest bijdraagt aan het gedachtegoed en de kernwaarden van 1Stroom. Een beperkte lagenstructuur waardoor verantwoordelijkheid laag in de organisatie behouden blijft en met duidelijke aanspreekpunten voor de organisatie, het AB/DB van 1Stroom en de twee colleges, zodanig dat gezamenlijke zaken efficiënt opgepakt kunnen worden en lokale ambities kunnen worden gewaarborgd.

Effecten van het voorgenomen besluit
De wijziging van de directiestructuur draagt bij aan een transparante en duidelijke aansturing van de organisatie. Door de aanstelling van de algemeen directeur wordt een eenduidig aanspreekpunt voor het functioneren van 1Stroom geborgd. Door de aanstelling van de twee gemeentesecretarissen/adjunct-directeuren krijgen de bestuurlijke ambities door middel van een directe verbinding tussen bestuur en organisatie een duidelijke inpassing. Daarnaast is door het wijzigen van het huidige organisatiemodel het mogelijk de nieuwe structuur als ‘versneller’ te laten fungeren om samenhang te versterken tussen de kernwaarden vertrouwen, aandacht en verantwoordelijkheid, de besturingsfilosofie en de organisatiecultuur. De harmonisatie van de tweede managementlaag, als vernieuwd en krachtig aanspreekpunt voor de twee besturen, maakt een professioneel bestuurlijk-ambtelijk samenspel en een verbeterde responsiviteit van de organisatie mogelijk.

Hoe verder?
In de meerjarenbegroting 1Stroom heeft u reeds kennis kunnen nemen van de richting van de organisatieontwikkeling. Goed is hier te vermelden dat door een meer professionele en efficiënte ingerichte managementstructuur niet alleen de kwaliteit kan worden vergroot, maar ook de kosten kunnen worden gereduceerd.

In 2021 zal deze organisatiewijziging zijn beslag krijgen. Het proces om de structuuraanpassing te realiseren is door een projectgroep uitgewerkt en de verwachting is dat de nieuwe managementstructuur medio juni staat en dat op 1 september de gehele organisatie volgens de nieuwe structuur is ingevuld.

<u>Fase 1</u>
Deze fase staat in het teken van het opstellen van het sociaal plan en het functieboek voor de nieuwe managementfuncties (functieboek 1). In het functieboek 1 staan de profielen beschreven van de algemeen directeur, de gemeentesecretaris/adjunct directeur en de managers. Na vaststelling van het sociaal plan en het functieboek wordt gestart met het werven voor de nieuwe managementfuncties. Fase 1 wordt naar verwachting afgesloten in juni 2021.

<u>Fase 2</u>
In deze fase staat de verfijning van de hoofdstructuur van de tien organisatie-eenheden en het opleveren van functieboek 2 centraal. In fase 2 worden de medewerkers geplaatst in de nieuwe organisatie-eenheden. De verwachting is dat deze fase uiterlijk op 1 september 2021 gereed is. Zowel in fase 1 als in fase 2 is er ook veel aandacht voor de inrichting van de administratieve

organisatie door tijdig de bedrijfskritische processen uit te lijnen in overeenstemming met de nieuwe structuur.

Fase 3
Met de afronding van fase 1 en 2 staat de nieuwe organisatie. De derde fase is de nazorgfase waarin de projectgroep beschikbaar blijft om mee te denken en bij te dragen aan de borging en de werking van de nieuwe organisatiestructuur.

Stand van zaken
Op basis van het besluit van het algemeen bestuur voor de doorontwikkeling van 1Stroom is het functieboek voor de nieuwe managementfuncties opgesteld. Het dagelijks bestuur van 1Stroom is voornemens om dit functieboek vast te stellen. We staan voor een zorgvuldig proces richting alle betrokkenen. Conform de Wor ligt het voorstel voor de doorontwikkeling en het voorstel voor functieboek 1 op dit moment ter advisering voor bij de Ondernemingsraad.

Wij zullen u op regelmatige basis informeren over de voortgang van het doorontwikkelingstraject.

Hoogachtend,

Dagelijks Bestuur van 1Stroom

Digitaal ondertekend door Mark van der Jagt
op 05-01-2021

mr. H.B. Hieltjes	M.R. van der Jagt
voorzitter	secretaris