

Raden van de gemeenten Wassenaar en Voorschoten

Datum	dinsdag 26 september 2017	Datum verzending	
Uw kenmerk		Behandelaar	AB WODV
Ons zaaknummer	Z/17/013295/42935	Bijlage	3
Onderwerp	Reactie op zienswijze eerste begrotingswijziging 2017 WODV		

Geachte heer, mevrouw,

Op 20 juni 2017 hebben wij u de ontwerpbegrotingswijziging 2017 van de WODV voor zienswijze aangeboden. De raad van Voorschoten heeft geen zienswijze naar voren gebracht aangezien in de commissie B&B besproken is dat zij kunnen instemmen met deze begrotingswijziging. Van de raad van Wassenaar hebben wij wel een zienswijze ontvangen. De zienswijze heeft echter niet tot wijzigingen in de ontwerpbegrotingswijziging geleid en daarom hebben wij de eerste begrotingswijziging 2017 op 26 september vastgesteld. Wel willen wij graag ingaan op hetgeen de raad van Wassenaar naar voren heeft gebracht.

Wassenaar heeft aangegeven zich eerst te willen buigen over het ontwikkelplan WODV alvorens een zienswijze naar voren te brengen op de aanstelling van een transitie manager. In het belang van zowel de gemeenten als van de werkorganisatie, zal de voorgenomen aanstelling van een transitie manager doorgang vinden. De samenvatting die op 1 juni jl. naar u is verzonden, bevat in beknopte weergave alle relevante informatie uit het ontwikkelplan.

Over het ontwikkelplan is een advies aan de ondernemingsraad (OR) van de werkorganisatie gevraagd. De OR heeft positief geadviseerd op het wijzigingen van de topstructuur (één directeur, twee gemeentesecretarissen). Voor de overige voorgenomen structuurwijzigingen is geen positief advies van de OR ontvangen. Daarom is afgesproken wel het traject in te zetten tot het wijzigingen van de topstructuur maar voor de overige structuurwijzigingen de bevindingen van de transitie manager af te wachten. Het komen tot een visie op de structuur van de WODV maakt dan ook onderdeel uit van de opdracht van de transitie manager. Op 26 september jl. hebben wij een besluit genomen over het profiel en de exacte opdracht van de transitie manager. Deze treft u aan in de bijlage.

Ondanks dat de uitvoering van het ontwikkelplan vooralsnog beperkt blijft tot het wijzigingen van de topstructuur, begrijpen wij uw behoefte naar meer informatie. Wij hebben de colleges van

Werkorganisatie Duivenvoorde: samenwerkende ambtenaren voor Voorschoten én Wassenaar

Voorschoten en Wassenaar daarom gevraagd u regelmatig bij te praten over de laatste stand van zaken met betrekking tot dit onderwerp. In overleg met uw college kan worden gekeken hoe dit het best kan worden vormgegeven in de bestaande vergaderstructuur.

Tevens bieden wij u aan dat Van de Bunt adviseurs, het externe onderzoeksbureau dat aanvullend onderzoek heeft verricht, u een toelichting komt geven op hun bevindingen. Mocht u hier positief tegenover staan, zal dit in overleg met de griffie worden ingepland.

Naast de opmerkingen over de transitie manager heeft de raad van Wassenaar ook gevraagd om een onderbouwing van de verhoging vanaf 2017 voor de versterking van de ICT-functie. De onderbouwing is dat de inbreng van de ICT-beheerder in het adviseren over en beheren van informatiesystemen verschuift van techniek naar een breder terrein. De medewerker heeft niet alleen kennis van ICT-aspecten nodig, maar ook van bedrijfsvoering, informatiemanagement en organisatieprincipes. Het uitbreiden van het takenpakket van de ICT beheerders, heeft geresulteerd in een hogere inschaling voor deze medewerkers. In de personeelsbegroting van 2017 is nog geen rekening gehouden met deze versterking. Vanaf de begroting van 2018 is dit wel verwerkt.

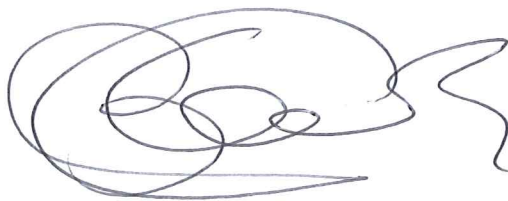
Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Het Algemeen Bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde,



H.I.P. Oppatja
Concerndirectie



Ch. B. Aptroot
Voorzitter

Opdracht transitie manager WODV

Sept 2018

Opdracht

De transitie manager heeft tot taak in de komende tijd de organisatie in haar wijze van werken en aansturen te professionaliseren en te verbeteren.

Belangrijke thema's in de veranderopgave zijn:

- Relatie tussen de (gemeente)besturen en de WODV
- Opdrachtgever- en opdrachtnemerschap goed vormgeven, zowel intern binnen WODV, als naar beide (gemeente)besturen
- Leiderschap, management en leren; wat betekent integraal verantwoordelijk zijn en wat is daarvoor nodig
- Eenduidigheid van aansturing in de organisatie
- Bevoegdheden en verantwoordelijkheden (bestuur, management en medewerkers)
- Integraal werken en het leggen van 'nieuwe' dwarsverbanden
- Kwaliteitsverbetering
- Efficiëntie en effectiviteit
- Nadruk op lerende en samenwerkende organisatie
- De blik naar buiten richten

Resultaat van de opdracht

- Er is document waarin een visie op de vernieuwde structuur van de werkorganisatie is vastgelegd. Uitgangspunt is dat deze structuur als hefboom dient voor de beoogde cultuurverandering en overige verbeteringen. De structuur en de verder inrichting van de organisatie dragen bij aan de eerder genoemde thema's.
- De OR is goed meegenomen in de transitie.
- Er is een veranderplan, inclusief plan van aanpak.
- Er is een aanzet gemaakt met de veranderingen.
- Het vervolg van de veranderingen is geborgd in een vervolg ontwikkelplan
- De eerste cultuurverandering wordt zichtbaar en merkbaar oa in de verdeling van werkdruk en in het plezier in het werk.
- De relatie met de (gemeente)besturen is merkbaar verbeterd

flextender

Contact	Jaap Jan Westland jj.westland@flectender.nl 035-7510777 06-42303367	Daniëlle de Deken d.dedeken@flectender.nl 035-7510777 06-51145376
---------	---	---

Organisatie	Werkorganisatie Duivenvoorde	Publicatiedatum	1 ^e week oktober 2017
Dienstverband	32 tot 36 uur per week	Aanvraagnummer	
Werk/denkniveau	Academisch/WO	Verloopdatum	00-00-2017 09:00
Aanvang	15 november 2017		
Duur	9 maanden, met optie tot verlenging		

CONCEPT

Organisatie

De gemeenten Voorschoten en Wassenaar hebben beide ambtelijke organisaties sinds 2013 ondergebracht in de gemeenschappelijke regeling Werkorganisatie Duivenvoorde (WODV). De WODV verricht alle taken die een 'gewone' gemeente ook heeft, van beleidsvoorbereiding tot (aansturing van) uitvoering.

De organisatie bestaat uit zes afdelingen die samen 22 teams omvatten. Bij de WODV zijn ongeveer 370 fte in dienst.

WODV wil een lerende organisatie zijn, met medewerkers die nadenken over wat beter kan en hun kwaliteiten optimaal inzetten. Hiervoor hebben we niet alleen ambities en een open cultuur nodig, maar moeten we ook extra aandacht besteden aan zaken als onderlinge en interne communicatie, de verdeling van de werkdruk, de samenwerking tussen de afdelingen/vakgebieden, het werkplezier en de resultaatgerichtheid. De organisatieontwikkeling van de WODV moet hier een bijdrage aan leveren. Resultaten en plezier in het werk moeten meer samenvallen dan de afgelopen jaren het geval is geweest.

Besloten is om de topstructuur van de organisatie aan te passen. Op dit moment maken de beide gemeentesecretarissen deel van uit van de WODV en vormen ze samen de directie van WODV. In de nieuwe opzet is dat niet meer het geval maar wordt uitgegaan van één algemeen directeur. Daarnaast zijn er twee gemeentesecretarissen die werken voor het bestuur van de gemeente Voorschoten of Wassenaar. Dit zorgt ervoor dat de rollen van opdrachtgever en opdrachtnemer gescheiden worden, om scherper te kunnen sturen.

Sturing is het centrale thema dat in veel problemen en oplossingen terugkomt. Zowel de sturing binnen de WODV als de sturing op de ambtelijke organisatie vanuit de beide colleges en gemeenteraden. De structuur van de organisatie is hierop van invloed, maar zeker ook het samenspel van personen en hun rolopvattingen. In de verdere ontwikkeling van de WODV zullen de structuur en het functioneren van de organisatie gelijktijdig en evenredig aan bod moeten komen.

flextender

Opdracht

De transitie manager heeft tot taak in de komende tijd de organisatie in haar wijze van werken te professionaliseren op eerder genoemde aspecten en in de omgang met het bestuur.

Belangrijke thema's in de veranderopgave zijn:

- Relatie tussen de gemeentebesturen en de WODV
- Opdrachtgever- en opdrachtnemerschap
- Eenduidigheid van aansturing in de organisatie
- Bevoegdheden en verantwoordelijkheden (bestuur, management en medewerkers)
- Integraal werken
- Kwaliteitsverbetering
- Efficiëntie en effectiviteit
- Leiderschap en management
- Nadruk op lerende organisatie
- De blik naar buiten richten

Tegelijkertijd wordt van de transitie manager een visie verwacht op de structuur van de WODV, met gebruik making van de aanwezige onderzoeken en rapporten, en op de eventuele implementatie van een nieuw model. Een eventuele aanpassing van de structuur moet vooral een hefboom zijn voor verandering van de cultuur, kwaliteit en resultaten.

Het verandertraject zal mogelijk ook ingrijpen in de personele sfeer, naar verwachting vooral op managementniveau. De transitie manager zal moeten zorgen voor een kwalitatieve verbetering van de organisatie, en daarbij op een correcte, empathische wijze met de betrokken medewerkers en leidinggevenden om moeten gaan.

Knock-out criterium

- Uiterlijk per 15 november 2017 beschikbaar.

Gunningscriteria (weging)

- Een afgeronde opleiding op academisch niveau.
15 punten
- Minimaal acht jaar aantoonbare werkervaring als eindverantwoordelijke leidinggevende bij een gemeentelijke organisatie/instelling in de afgelopen 15 jaar.
20 punten
- Aantoonbare kennis en werkervaring met meervoudige opdrachtgever-opdrachtnemerschap relaties binnen een gemeentelijke context.
10 punten
- Minimaal twee jaar aantoonbare werkervaring met het leidinggeven aan of in een organisatie die werkt voor meer dan één gemeentebestuur (specifiek: een gemeenschappelijke regeling/een gemeentelijke instelling).
15 punten

flextender

- Aantoonbare werkervaring met het op gang brengen, houden en afronden van twee grootschalige veranderingsprocessen .
15 punten
- Aantoonbare kennis en werkervaring met medezeggenschapsorganen, bij voorkeur als WOR-bestuurder.
15 punten
- Selectiegesprek in de 2^e beoordelingsfase
10 punten

Competenties

- In een dynamische en kritische omgeving overzicht krijgen en houden
- Verbinding leggen en samenwerking stimuleren
- Rust uitstralen, zowel naar de medewerkers als naar het bestuur
- Creativiteit
- Energie
- Resultaatgerichtheid
- Goed kunnen prioriteren

Functieschaal

Deze functie is ingedeeld in functieschaal 15

Fee Flextender

Flextender brengt voor deze opdracht € 2,50 per gewerkt uur in rekening bij de winnende leverancier.

Benodigd aantal professionals

1

CV-eisen

Maximaal 5 pagina's, opgesteld in het Nederlands, minimaal 2 referenties.

Werkdagen

De opdracht wordt vervuld op de volgende werkdagen: **Ma – Di – Wo – Do – Vr**

Planning

De gesprekken bij de gemeente zijn gepland op **dd-mm-jjjj** van **xx-xx** uur tot **xx-xx** uur. De kandidaten die hiervoor uitgenodigd zijn, ontvangen uiterlijk op **dd-mm-jjjj** bericht. Overige kandidaten ontvangen na de gesprekken bericht over de voortgang van de marktplaatsopdracht.

Overige informatie

ZZP-ers die reageren dienen in het bezit te zijn van een geldige VAR wuo of VAR dga. Werkorganisatie Duivenvoorde zal om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verzoeken.

flextender

Meer informatie

Vragen kunnen ingediend worden tot **dd-mm-jjjj**. De vragen en bijbehorende antwoorden worden op **dd-mm-jjjj** gepubliceerd op onze website. Vragen kunt u indienen bij Flextender.

Telefoon: 035-7510777, e-mail: info@flectender.nl

De reactietermijn van deze marktplaatsopdracht loopt tot dd-mm-jjj : xx-xx uur. Tot die tijd kunt u reageren.

Aanvullend:

1. Hoeveel CV's wenst u te ontvangen?	Alle
2. Is er een aannemelijke kans dat de kandidaat uiteindelijk in vaste dienst zal treden? Zo ja: vermelden in de uitvraag.	Nee
3. Gegevens inhurende manager:	
Naam	
Afdeling	
Directe telefoonnummer	
Emailadres	
4. Twee belangrijke spelregels	1. Indien een opdracht bij Flextender is neergelegd, kunnen leveranciers uitsluitend via de marktplaats reageren en dus niet middels direct contact met de leidinggevenden van de Werkorganisatie Duivenvoorde. Bestaande leveranciers zijn geïnformeerd. 2. Een ingehuurde medewerker meer uren laten werken dan overeengekomen in het contract, kan uitsluitend geschieden via Flextender.
5. Toelichting gebruik	Indien het niet aannemelijk is, gezien de functie of het functieniveau (schaal 8 en lager, denk aan vuilnismannen of administratief medewerkers) dat Flextender het instrument is om een kandidaat te vinden, mag een ander kanaal worden gehanteerd.

Proces werving en selectie Transitie manager

Datum	Wie	Wat
26-09-2017	Algemeen Bestuur WODV	Vaststellen profiel, opdracht en samenstelling selectiecommissies
27-09-2017	Secretariaten ism P&O	Reserveren tijdstippen eerste (23-10 t/m 27-10) en tweede ronde selectiegesprekken (30-10 t/m 2-11)
29-09-2017	P&O	Starten werving via Flextender
13-10-2017	Flextender	Aanleveren selectie van kandidaten
16-10-2017	Commissie brievenselectie	Selecteren van maximaal vijf kandidaten
17-10-2017	Flextender	Kandidaten uitnodigen
23-10 t/m 27-10	Selectiecommissie 1	Eerste gespreksronde
28-10-2017	Flextender ism P&O	Uitnodigen kandidaten voor tweede gespreksronde
30-10 t/m 02-11	Selectiecommissie 2	Tweede gespreksronde
03-11-2017	Flextender ism P&O	Kandidaten informeren
15-11-2017	Transitiemanager	Start werkzaamheden

Commissie brievenselectie

Pauline Bouvy
Charlie Aptroot
Hélène Oppatja
Andreas de Graaf
Marlies Volten

Commissie 1 (eerste gespreksronde)

Pauline Bouvy
Hélène Oppatja
Andreas de Graaf
Marlies Volten

Commissie 2 (tweede gespreksronde)

Pauline Bouvy
Charlie Aptroot
Hélène Oppatja of Andreas de Graaf
Marlies Volten
Vertegenwoordiger Ondernemingsraad