

Managementsamenvatting Inrichtingsplan Wassenaar

De colleges van Wassenaar en Voorschoten hebben uitgesproken hun samenwerking binnen de Werkorganisatie Duivenvoorde te willen beëindigen. Dat betekent dat de gemeente Wassenaar de taken die nu binnen de WODV uitgevoerd worden, vanaf voorjaar 2021 binnen een eigen gemeentelijke organisatie gaat uitvoeren.

In het inrichtingsplan Wassenaar staat beschreven wat de taken zijn van de nieuwe organisatie, hoe die worden uitgevoerd en hoe er met het inrichten van de organisatie voor wordt gezorgd dat medewerkers hier maximaal voor geëquipeerd zijn, nu en naar de toekomst toe. Belangrijk om daarbij te vermelden is dat het in het plan steeds gaat over het 'hoe' en niet over het 'wat'. Het 'wat' is aan de politiek, het 'hoe' is aan de organisatie onder verantwoordelijkheid van het college. Wel is er een relatie naar de besturingsfilosofie en kerntakendiscussie. Bij de inrichting is een uitgangspunt dat de organisatie kan meebewegen met de politieke besluitvorming. We gaan bouwen aan een solide gemeentelijk apparaat, robuust, dienstverlenend, servicegericht en gastvrij.

Hoe we het gaan doen

1. *Opgavegericht, in dialoog met de omgeving*

We nemen veel van de goede dingen mee. Een voorbeeld is het opgavegericht werken om - voor en met onze inwoners - onze rol binnen maatschappelijke opgaven te vervullen. Het opgavegericht werken omvat ook een extra investering in de dialoog met de buitenwereld waar ons werk vandaan komt en waar we het voor doen.

2. *Met eigen medewerkers*

Wat we óók meenemen, zijn onze medewerkers vanuit de WODV. Afhankelijk van nog te maken keuzes met betrekking tot het gastheerschap van bepaalde taken (ICT en sociaal domein) schatten we in dat de eigen organisatie een omvang van zo'n 160 fte zal krijgen. We zorgen ervoor dat de medewerkers goed landen binnen de Wassenaarse organisatie en besteden daarbij van meet af aan veel aandacht aan de wijze waarop we in Wassenaar willen werken: professioneel, opgavegericht en gericht op samenwerking.

3. *Met een duidelijk visie op dienstverlening*

Nu we zelf de enig bepalende partij zijn zullen we, naast het meenemen van de goede dingen, ook zaken anders gaan organiseren. We bouwen aan een solide gemeentelijk apparaat dat in staat is om de huidige taken uit te voeren en om mee te bewegen met toekomstige ontwikkelingen. De organisatie die we gaan bouwen, werkt:

- Voor en bij voorkeur mét de Wassenaarse inwoners. We vertellen wat we doen;
- In samenhang en dus rekening houdend met alle factoren die meegewogen moeten worden;
- Effectief, we bereiken wat we willen (kosten- en tijds-)efficiënt en hanteren de daarbij passende schaal;
- Dienstverlenend en servicegericht;
- Volgens zorgvuldige procedures die ontworpen zijn voor en die ten dienste staan aan onze inwoners;
- Gelijk toegankelijk (letterlijk en figuurlijk), transparant en begrijpelijk voor iedereen;
- Met respect voor wet- en regelgeving én de bedoelingen daarachter.

Deze punten schrijven we niet alleen op, we maken ze ook waar. Daarom communiceren we deze uitgangspunten en de vertaling daarvan in praktische beloften zowel intern (weten wat we beloven) als extern (weten waar men ons aan mag houden).

4. Met oog en vertrouwen in de professionaliteit van medewerkers

Het opgavegericht werken en het vertrouwen dat we hebben in het zelf organiserend vermogen van medewerkers leiden ertoe dat we medewerkers en leidinggevendenden op een andere manier zullen vragen hun kwaliteiten in te zetten. Binnen de taak van leidinggevendenden ligt het accent op het faciliteren van medewerkers en het ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Van medewerkers vragen we bij de uitvoering van hun functie om eigenaarschap te tonen voor het eigen werk, de samenhang met het werk van anderen en de beoogde resultaten van dat werk. We investeren in hun kennis en kunde, maar hechten vooral ook aan goed ontwikkelde competenties, houding en gedrag. De wederzijdse afspraken en verwachtingen hierover leggen we duidelijk vast zodat we, net als bij de visie op dienstverlening, ook op dat vlak duidelijk zijn naar elkaar.

5. Met een kleinere en plattere organisatie

Doordat de omvang van de organisatie ten opzichte van de WODV flink afneemt, is niet langer nodig om boven de eenheden een extra hiërarchische laag te hebben. Dat betekent dat de gemeentesecretaris de leidinggevendenden van de eenheden binnen de gemeentelijke organisatie rechtstreeks aanstuurt. De organisatie-eenheden worden gestructureerd langs een vijftal thema's: Wijkzaken, Dienstverlening, Ontwikkeling, Bedrijfsvoering en Staf.

De gemeentesecretaris/algemeen directeur is de hoogst leidinggevende. De tweede laag wordt gevormd door de leidinggevendenden van de eenheden. Bevoegdheden die het college aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur heeft toebedeeld worden zoveel mogelijk gemandateerd aan de leidinggevendenden. De leidinggevendenden en de projectleiders dragen een belangrijk deel van hun bevoegdheden weer in mandaat over aan de medewerkers vanuit de eenheden/binnen het project. Zo borgen we in de organisatie het vertrouwen dat de medewerkers krijgen. Dat een kleinere organisatie ook leidt tot meer kwetsbaarheid (eenpitters) is een gegeven waar aandacht naar uitgaat.

Voor wat betreft de huisvesting gaan we ervan uit dat op termijn de werkzaamheden vooral verricht zullen worden vanuit raadhuis de Paauw. Ook rekenen we ermee dat er, meer dan voorheen, vanuit huis gewerkt zal worden.

6. Met professioneel opdrachtgever-/opdrachtnemerschap

Om duidelijkheid te bieden én te krijgen over wederzijdse verwachtingen, zal aandacht besteed worden aan de professionalisering van het opdrachtgever-/opdrachtnemerschap. Dat geldt zowel intern (medewerkers gemeentesecretaris en bestuur) als naar buiten toe (verbonden partijen, leveranciers en andere relaties). We rekenen ermee dat deze aandacht leidt tot een efficiënter en effectiever resultaat op dit vlak. Een belangrijke stap hierin wordt direct al gemaakt, doordat de opdrachtverstrekking direct al veel eenvoudiger wordt. Dat komt doordat dit straks plaatsvindt binnen de eigen organisatie en daardoor minder stappen kent.

7. Met de basis op orde en duidelijke processen

De taken van een gemeente kenmerken zich door een grote hoeveelheid werk die steeds op eenzelfde wijze (proces) tot stand komt, ook al zijn de te leveren producten en diensten complex en maatwerk. Een voorzichtige inschatting is dat dit zo'n 60 á 70% van het werk van een gemeente betreft. We willen de vraag meer centraal stellen in de structurering van ons werk en kiezen voor deze gestandaardiseerde processen om dat te realiseren het zaakgericht werken daarbij als te hanteren als ondersteuning daarvan.