

Gemeente



MILL EN SINT HUBERT

PARTNERS+PRÖPPER
DENKERS EN DOENERS VOOR DE PUBLIEKE ZAAK

Op weg naar de ambtelijke organisatie van de toekomst

Gemeente Mill en Sint Hubert

> 28 november 2019

Igno Pröpffer



Opgaven
gestuurd
werken**

Doel van deze bijeenkomst

1. Presenteren (voorlopige) uitkomsten onderzoek
2. Bijdrage leveren aan beeldvorming over de toekomstige ambtelijke organisatie (in relatie tot bestuurlijke organisatie)
3. En dit mede op het oog voor de op te stellen zienswijze rond het herindelingsontwerp Cuijk, Boxmeer en Sint Anthonis

Vraagstelling en aanpak



Opgaven
gestuurd
werken**

1. Het uitwerken en beoordelen van drie scenario's voor de toekomstige ambtelijke organisatie:
 - 1) Doorzetten van de ambtelijke GM-samenwerking: voortzetten van de ambtelijke samenwerking Grave en Mill en Sint Hubert na uittreding van Cuijk.
 - 2) Een zelfstandige kernorganisatie in combinatie met inkoop bij meerdere partijen.
 - 3) Een zelfstandige kernorganisatie met volledige inkoop bij een andere gemeente als preferente leverancier.
2. Beoordeling aan de hand van een afwegingskader met in ieder geval de criteria kwaliteit, kosten en kwetsbaarheid.

1. Met open vizier kijken naar wat het beste is voor de bewoners en bedrijven van Gemeente Mill en Sint Hubert.
2. Uitgangspunt: het gemeentebestuur moet in staat zijn om richting de samenleving voldoende te kunnen bieden – tegen aanvaardbare kosten. Dit is het basisrichtpunt en vormt tevens de noodzakelijke voorwaarde voor welke ambtelijke – en bestuurlijke – oplossing dan ook.
3. De ontstane situatie is een kans voor open heroverweging. De inzet beperkt zich dus niet tot louter 'repareren' van de ontbrekende C in CGM.

(1) Doorzetten ambtelijke Grave-Mill-samenwerking

(2) Zelfstandige kernorganisatie in combinatie met inkoop bij meerder partijen

(3) Zelfstandige kernorganisatie met volledige inkoop bij één andere gemeente

“Plan B”

1. Wat voor bestuur wil je zien? Wat is het gewenste bestuursprofiel
2. Hoe ziet de toekomstige organisatie er uit? Wat voor organisatie hebben we nodig?
3. Hoe zien de scenario's voor de ambtelijke organisatie eruit als deze moeten aansluiten bij het gewenste bestuursprofiel en het gewenste beeld van de toekomstige organisatie?
4. Aan de hand van welk afwegingskader moeten de scenario's voor de ambtelijke organisatie worden beoordeeld?
5. Hoe kunnen de scenario's voor de ambtelijke organisatie kwantitatief en kwalitatief worden beoordeeld.

Resultaten

- *Eerste globale beoordeling van de scenario's op basis van een kwalitatieve en kwantitatieve inschatting*
- *Toepassing van het afwegingskader geeft zicht op scenario's die op voorhand afvallen en scenario's die kansrijk zijn voor verdere verkenning in het vervolgtraject*



**Opgaven
gestuurd
werken**^{••}

(1) Wat voor bestuur wil je zijn?

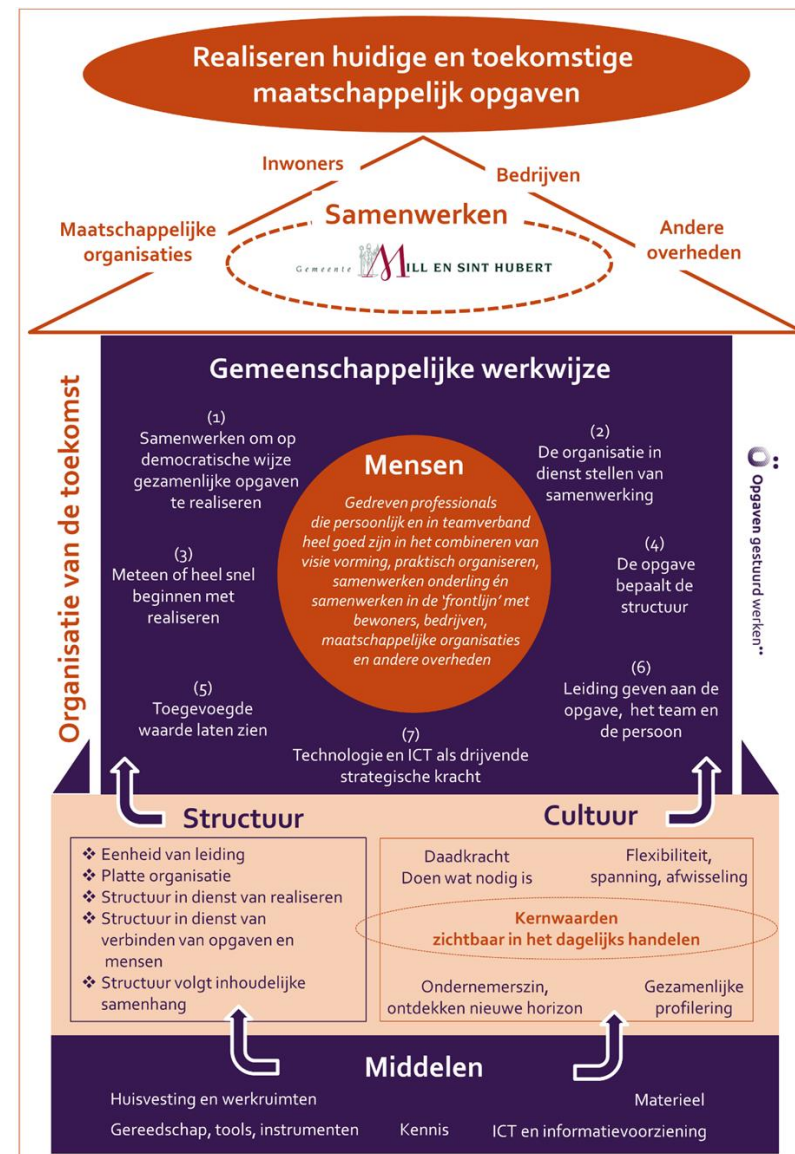
Bestuursprofiel

Naar bewoners en bedrijven de opgaven waar maken. De benodigde bestuurskracht ontleenen aan de samenwerking met inwoners en bedrijven. Nabij zijn en werken vanuit vertrouwen. Vanuit een visie en langetermijnstrategie kunnen werken. Bestuurlijke autonomie en voldoende invloed in de regio.

(2) Wat voor organisatie heb je dan nodig?

Organisatieprofiel

Een gemeenschappelijke werkwijze die het mogelijk maakt dat gedreven professionals het verschil kunnen maken – doordat zij persoonlijk en in teamverband heel goed zijn in het combineren van visievorming, praktisch organiseren, samenwerking onderling én samenwerken in de 'frontlijn' met bewoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en andere overheden.



(3) Uitwerking scenario's

- 'Kale' structuur eerst invulling geven.....

“Besluitvorming beperken tot het kiezen van een structuuroplossing staat gelijk aan het kiezen van een oplossing op hoop van zegen”.

- Relativeren 'afhankelijkheid' van huidige werkorganisatie

“Veel werk gaat gewoon door”.

(1) Doorzetten ambtelijke Grave-Mill-samenwerking

(2) Zelfstandige kernorganisatie in combinatie met inkoop bij meerder partijen

(3) Zelfstandige kernorganisatie met volledige inkoop bij één andere gemeente

“Plan B”

Gemeenschappelijke werkwijze

Een gemeenschappelijke werkwijze die het mogelijk maakt dat gedreven professionals het verschil kunnen maken – doordat zij persoonlijk en in teamverband heel goed zijn in het combineren van visievorming, praktisch organiseren, samenwerking onderling én samenwerken in de 'frontlijn' met bewoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en andere overheden.

+

Vertaling in gemeenschappelijke noemer voor alle scenario's

(1) Doorzetten ambtelijke GM-samenwerking

(2) Zelfstandige kernorganisatie in combinatie met inkoop bij meerdere partijen

(3) Zelfstandige kernorganisatie met volledige inkoop bij één andere gemeente

Groot aantal huidige taken is belegd bij verbonden partijen en leveranciers – los van de werkorganisatie CGM:

53 % van de kosten (begroting 2019)

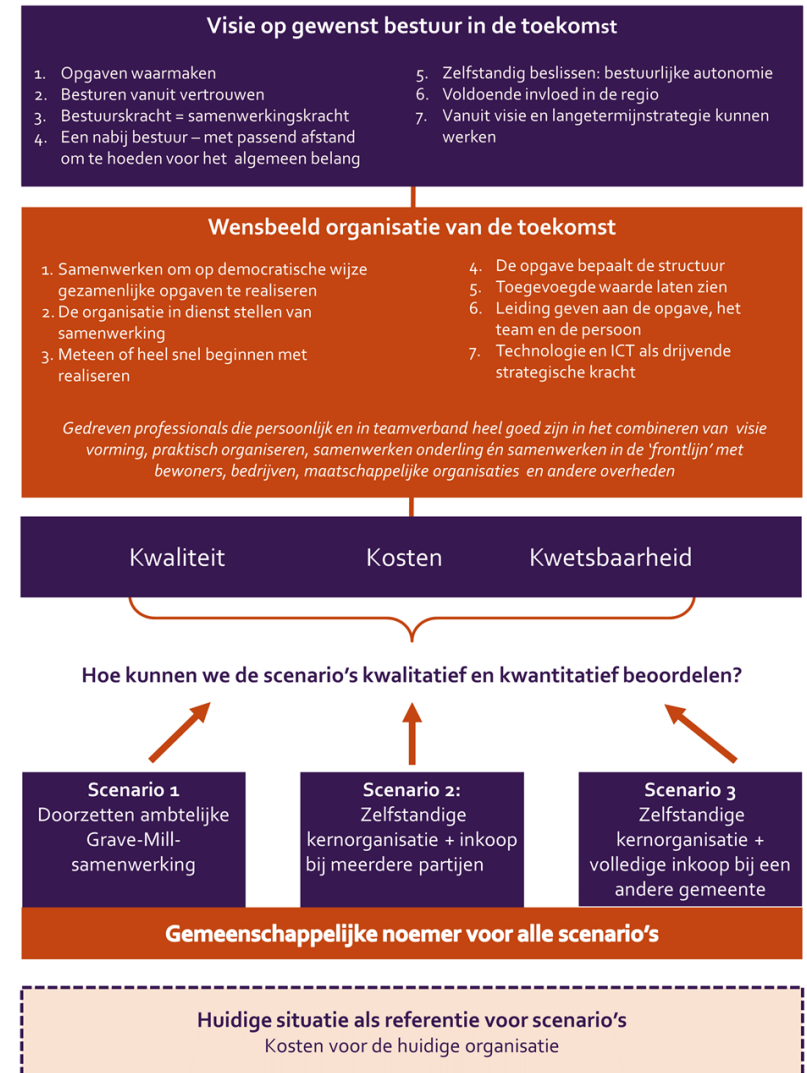
Programma van eisen aan "Plan B"

"Plan B"

(4) Afwegingskader



Afwegingskader beoordeling drie scenario's ambtelijke organisatie



(5) Resultaten: conclusies (1/2)

1. Er is voldoende perspectief voor het opbouwen van een toekomstige ambtelijke organisatie voor de gemeente Mill en Sint Hubert– uitgaande van het uitgangspunt van een zelfstandig bestuur, waarbij
 - deze organisatie richting bewoners en bedrijven voldoende inzet en kwaliteit kan bieden in relatie tot voorliggende beleids- en dienstverleningsopgaven;
 - en waarbij dit tegen aanvaardbare kosten kan plaatsvinden.

(5) Resultaten: conclusies (2/2)

2. Het scenario “Doorzetten van de ambtelijke Grave-Mill-samenwerking” en het scenario “Zelfstandige kernorganisatie in combinatie met inkoop bij meerdere partijen” bieden een goede uitvalsbasis om de toekomstige ambtelijke organisatie te gaan bouwen, om te beginnen met verdere concretisering en verkenning.
3. Essentieel is wél om de ambtelijke organisatie op maat te snijden aansluitend bij het bestuursprofiel dat het college en de raadsfracties wenselijk achten.

(5) Resultaten: onderbouwing (1/3)

Scenario 1 en 2 bieden voldoende perspectief:

- De opgenomen regiefunctie maakt het mogelijk de bestuurlijke autonomie waar te maken.
- De kern van de organisatie bestaat uit hoog gekwalificeerde professionals die in staat zijn bestuurskracht door samenwerkingskracht te realiseren.
- De kern is robuust gemaakt met een voorziening voor kwetsbaarheid.
- De kosten van deze twee scenario's liggen binnen een aanvaardbare bandbreedte.

(5) Resultaten: onderbouwing (2/3)

Scenario / referentie	Kosten – maximum (x 1000 €)	Kosten – minimum (x 1000 €)
Scenario 1: Doorzetten van de ambtelijke Grave-Mill-samenwerking	17.300	16.800
Scenario 2: Zelfstandige kernorganisatie in combinatie met inkoop bij meerdere partijen	17.500	17.500
Scenario 3: Zelfstandige kernorganisatie met volledige inkoop bij een andere gemeente als preferente leverancier	17.400	17.300
Huidige situatie als referentie	16.600	16.500

Ten opzichte van de huidige situatie: bandbreedte + 1,8% tot + 6,0%.

(5) Resultaten: onderbouwing (3/3)

Scenario 3 is onwenselijk en advies is om dit scenario te laten vallen.

In zijn algemeenheid:

- Bestuurlijke autonomie staat onder druk door afhankelijkheid van andere grotere gemeente
- De leverancier kan zich opstellen als monopolist
- Schaalvoordelen beperkt door variëteit diensten en benodigd maatwerk

Met nieuwe gemeente CBA als leverancier:

- Onwenselijke (maar begrijpelijke) voorwaarden: druk op harmonisatie
- Nieuwe organisatie nieuwe gemeente gaat veel aandacht vragen: onvoldoende zorg en aandacht voor Mill en Sint Hubert
- Indruk bestaat van een traditionele organisatie: aanpak kernendemocratie is hiervoor illustratief