

COLLEGEVOORSTEL



Registratienr.	GEM - 1843501/ 2593	Datum	21 november 2018
Portefeuillehouder	Gerdo van Grootheest	Behandeld door	[REDACTED]
Overlegd met		Afdeling	Directie
Begrotingswijziging	Nee	Team	-
Communicatie nodig?	Nee	Telefoonnr.	0345-477700
Openbaar J/N	Ja	Reden	
Bijlagen openbaar	Nee	Reden	
Bijlagen	Organisatieplan (19551) NIET OPENBAAR		
	Formatieplan (19552) NIET OPENBAAR		

Kopie aan

☐ Ja ☒ Nee
☐ Ja ☒ Nee

Europese Diensten Richtlijn van toepassing?

Wet Kenbaarheid Publiekrechtelijke Beperkingen onroerende zaken (WKPB) van toepassing?

Voorgenomen besluit organisatieplan

2018 is het plan van aanpak 'hart voor de organisatie' opgesteld. Hierin is de noodzaak geformuleerd tot aanpassing van de organisatie structuur en de managementstijl. In het bijgevoegde organisatieplan is een voorstel opgenomen voor een nieuwe structuur en managementstijl. De nieuwe structuur is gebaseerd op vier uitgangspunten: het werken in teams, een sturing op resultaat en samenspel, integraal samen werken en samen in ontwikkeling zijn. Alle uitgangspunten zijn gericht op toekomstbestendig en vitaal. De nieuwe structuur is uitgedacht in een coproductie tussen management en medewerkers. De bedoeling is 1 maart 2019 van start te gaan.

1. Stelt het organisatieplan vast en legt dit voor advies voor aan de Ondernemingsraad (als voorgenomen besluit)
2. Stemt in met werving adjunct directeur

Risico's
Som de risico's op
(financiële, juridische,
dienstverlenings etc.)

Risico's die spelen zijn:

- het niet volgen van het sociaal plan
- onrust en onzekerheid bij medewerkers over nieuwe team-indeling
- de huidige leidinggevenden niet kunnen plaatsen als nieuwe teamleider en/of programmaregisseur.

FCL/ECL
Bij FCL/ECL: Geef aan uit
welk budget het
voorstel gedekt wordt
en/of/waarop de
opbrengsten worden
verantwoord.

Bezuinigingsoperatie
Bij Financiële risico's:

De bestaande formatie met bijbehorende personele budgetten wordt overgezet naar de nieuwe organisatie indeling. Dit heeft geen financiële consequenties. Voor het toevoegen van programmaregisseurs is structureel budget van €255.000,- beschikbaar gesteld in de begroting 2019. Bij de invulling van deze functies wordt dit budget als taakstellend beschouwd. De leidinggevende functies van afdelingshoofd en teamhoofd komen te vervallen. De nieuwe functies zijn adjunct directeur en teamleiders. Op basis van een formatievergelijking blijkt dat de nieuwe functies nagenoeg met de "oude" formatie kunnen worden gedekt. Eventuele (geringe) verschillen worden in de bedrijfsvoering opgevangen.

In de kadernota 2019 is voor de frictiekosten een PM bedrag opgenomen. Er is sprake van frictiekosten als effecten ten gevolge van de reorganisatie leiden tot aanvullende middelen. Dit kan optreden als leidinggevend niet kunnen worden herplaatst in de organisatie, conform het sociaal plan. Op dit moment wordt er onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst met een medewerker. Als dit in 2018 nog leidt tot een overeenkomst worden de financiële effecten verwerkt in de jaarrekening 2018. Er bestaat een kans dat één of enkele (huidige) leidinggevende niet geplaatst kunnen worden in een nieuwe sleutelfunctie. Als dat zo is, is er ook sprake van frictiekosten, waar geen dekking voor in de organisatie beschikbaar is. Mocht deze situatie optreden, dan wordt het college hier direct over geïnformeerd.

Onderstaande vragen zijn van toepassing op collegevoorstellen met een financiële component. De vragen maken in deze periode deel uit van het standaardsjabloon voor collegevoorstellen. Gelieve de tekst te verwijderen als je een voorstel maakt zonder financiële aspecten.

Vragen:

1. Wat levert het op als we dit voorstel niet uitvoeren? Welke middelen komen dan vrij?

Antwoord: Mocht dit organisatieplan niet wordt uitgevoerd, dan hoeven de huidige leidinggevend niet opnieuw naar een functie te solliciteren. En daarmee vervalt het risico dat de huidige managers niet benoemd kunnen worden en dat de mogelijk hiermee gepaard gaande kosten vermeden worden.

De eventuele frictiekosten voor leidinggevend die in afgelopen maanden al hun rol als leidinggevende niet meer invullen, blijven wel.

2. Wat betekent het niet doorvoeren voor de inwoners van Culemborg?

Antwoord: Als het voorstel niet wordt doorgevoerd, dan "missen" inwoners van Culemborg een extra hefboom/stimulus binnen de ambtelijke organisatie voor een gewenste doorontwikkeling in haar dienstverlening. Dit levert op termijn geen duurzame en vitale organisatie op.

Voor de volledigheid, deze vragen gaan uit van de vooronderstelling dat je een voorstel maakt dat geld kost. Maar het kan natuurlijk ook zijn dat het een voorstel is dat geld oplevert of minder middelenbeslag inhoudt dan oorspronkelijk gedacht toen het in de begroting werd opgenomen. In dat geval s.v.p. dit in vraag en antwoord dienovereenkomstig bewerken.