

B & W-nota

Portefeuille P.H.M. Barnhoorn
Auteur C.A. Tromp
Telefoon 5113104
E-mail: c.tromp@haarlem.nl
CS/POI Reg.nr. CS/POI 2006/84
Te kopiëren: A & B
B & W-vergadering van 4 april 2006

Onderwerp

Aanvulling op de Leidraad bij Organisatieverandering;
hoofdlijnenakkoord 2006

Bestuurlijke context

De gemeente Haarlem voert een organisatieverandering door.

De aanleiding voor de organisatieverandering staat beschreven in de nota

‘Een andere organisatie’. De doelstellingen van deze organisatieverandering zijn:

- het optimaliseren van de bedrijfsvoering;
- het versterken van de relatie met de buitenwereld;
- het versterken van de integrale aanpak van de maatschappelijke problemen;
- het verstevigen van de strategische oriëntatie;
- het dichtter bij elkaar brengen van uitvoering en beleid.

Deze grote organisatieverandering heeft gevolgen voor het personeel. Daarom hebben de werkgever en de werknemers, vertegenwoordigd door de wethouder Personeel en de vakbonden, besloten aanvullend op de Leidraad bij organisatieverandering nadere afspraken te maken. Deze afspraken zijn vastgesteld in bijgevoegd Hoofdlijnenakkoord (bijlage A) inclusief de selectie directeuren en afdelingshoofden (bijlage B).

Op sommige punten wijkt dit akkoord af van de Leidraad. In dit geval gelden voor deze organisatieverandering de afspraken uit dit akkoord. Uitgangspunt is geen gedwongen ontslagen door het menselijk potentieel optimaal te benutten.

B&W-besluit:

Het college stemt in met:

1. Het Hoofdlijnenakkoord 2006, inclusief de selectieprocedure van directie en hoofdafdelingen. De hoofdlijnen zullen nader uitgewerkt worden in een sociaal statuut. Betreft principebesluit vooruitlopend op goedkeuring GO achterban.
2. Communicatieparagraaf: De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.
3. De commissie Bestuur en het Centraal Overleg Platform (COP) ontvangen het besluit van het college ter informatie.

Zoals in de nota "Een andere organisatie" uiteen is gezet zal na de verdere uitwerking van de organisatieverandering, die de komende maanden plaats vindt, in het najaar de ambtelijke top van de nieuwe organisatie worden benoemd. Het is de bedoeling dat de nieuwe directie per 1 januari 2007 in

Aan het AMT

Van W.J. Sleddering

Sector/Afdeling CS/

Doorkiesnummer 023-5113020

E-mail wsleddering@haarlem.nl

Datum 30 maart 2006

Onderwerp selectie directeuren en hoofden van hoofdafdelingen

werking treedt en in het overgangsjaar verantwoordelijk is voor de bestaande sectoren. De geselecteerde hoofd-afdelingshoofden treden dan nog niet in functie maar geven in het overgangsjaar 2007 als kwartiermaker vorm aan hun hoofdafdeling.

In deze nota wordt het proces om te komen tot de selectie van de directieleden en de hoofden van de hoofdafdelingen vastgesteld.

De gemeentesecretaris heeft van het college de opdracht gekregen om ambtelijk het selectieproces van de overige directieleden en van de hoofdafdelingshoofden uit te voeren.

De directie

Kenmerk van de directie is dat deze als een team opereert met een verdeling van aan te sturen afdelingen en te beheren portefeuilles en programma's die flexibel en onderling verwisselbaar is. Dat betekent voor de leden van de directie dat zij als managers op een breed terrein van zowel beleid als middelen uit de voeten kunnen zonder specialist te zijn. Maar dat neemt niet weg dat het heel goed kan zijn om in het directieteam iemand te hebben die bijvoorbeeld meer affiniteit heeft met financiën of juist met personeel en organisatie en die dat dan ook als aandachts-gebied krijgt.

Daarnaast betekent boven vermelde beschrijving dat de directieleden de mentale instelling moeten hebben om in teamverband te werken en van daaruit individuele verantwoordelijkheden te dragen. Dit stelt andere eigenschappen voorop dan bij de huidige functie van sectordirecteur het geval is.

Verder moet vorm gegeven worden aan een organisatie met een open cultuur en een open communicatie naar het bestuur.

Dit houdt in dat hier sprake is van andere, nieuwe functies ook al kom je in onze huidige bouwsteenfunctiesystematiek van het IPB uit op dezelfde LM 17 beschrijving van het competentieniveau. Ook om naar de organisatie toe duidelijk te maken dat de organisatie anders wordt is het van belang om een reële en transparante selectiemethode toe te passen. Daarom zal op de functies in de directie worden gesolliciteerd.

De eersten die de kans krijgen op deze functies te solliciteren zijn de huidige leden van het AMT.

Mochten er niet voldoende geschikte kandidaten zijn dan krijgen de huidige afdelingshoofden de kans op deze functies te solliciteren.

De kandidaat directieleden geven aan voor welke lijnonderdelen en voor welke portefeuilles, programma's en projecten zij belangstelling hebben (zie lijst). Bij de selectie van de directie wordt gekeken naar de ervaring met en de belangstelling voor de diverse hoofdafdelingen die er gaan komen en voor de portefeuilles en programma's. Vooral ook zal er worden gekeken met welke kandidaten wat betreft hun persoonlijkheid een sterk en evenwichtig samengesteld directieteam gevormd kan worden. Voor een professionele onderbouwing daarvan wordt externe expertise ingeschakeld in het proces.

Deze externe adviseur zal de selectiecommissie adviseren over de manier waarop uit de kandidaten een goed team samengesteld kan worden, aan de hand van teamrollen, complementaire persoonlijkheden en dergelijke.

Indien er van de huidige directeuren één of meer niet in de directie worden be-noemd, komen zij in aanmerking voor een (tijdelijk) projectdirecteurschap met een nader in te vullen portefeuille of zijn zij preferente kandidaten bij de vervulling van de functie van hoofdafdelingshoofd. Ook kan desgewenst ondersteuning worden geboden bij het zoeken naar een functie buiten de gemeente. Omdat deze selectiemethode niet werkt met plaatsingsbegrippen als anciënniteit, “mens volgt werkt” e.d. wordt het oordeel van het AMT hierover gevraagd. In het overleg met het GO is ruimte geboden om voor de selectie van directeuren en hoofdafdelingshoofden een eigenstandige doch uiteraard zorgvuldige procedure te volgen.

De selectiecommissie bestaat uit de wethouder p&o, de gemeentesecretaris en een lid van het COP, ondersteund door p&o. De kandidaten krijgen ook een gesprek met de eerder genoemde externe expert.

De hoofdafdelingen

Na de selectie van de directieleden worden de hoofden van de hoofdafdelingen geselecteerd. Het gaat hier om lijnmanagers die een grote hoofdafdeling moeten kunnen aansturen op de manier zoals dat in het modern management wordt verlangd. Daarnaast moeten zij werken binnen de concern context zodat collegiale samenwerking, openheid en bestuurlijke gevoeligheid vanzelfsprekend zijn. Ook op deze functies wordt gesolliciteerd, allereerst door de AMT-leden die niet in de directie zijn benoemd en de zittende afdelingshoofden. Het is duidelijk dat er thans duidelijk meer afdelingshoofden (2° echelon) zijn dan functies als hoofd van een hoofdafdeling. Daarbij moet worden bedacht dat er binnen de hoofdafdelingen ook belangrijke leidinggevende functies zijn te vervullen. De selectiecommissie bestaat uit de wethouder p&o, de gemeentesecretaris, een ander lid van de directie en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad, dan wel het COP en ondersteund door p&o. Inschakeling van externe expertise is mogelijk doch niet overal of op voorhand verplicht.

Alvorens tot de selectie wordt overgegaan worden voor de directieleden en de hoofden van de hoofdafdelingen functieprofielen opgesteld.

OVERZICHT HOOFDAFDELINGEN, PORTEFEUILLES EN PROGRAMMA'S

Dit overzicht is tentatief en niet definitief, afhankelijk van de verdere uitwerking van de nieuwe organisatie.

HOOFDAFDELINGEN

- 1. Burgerloket**
- 2. Sociale Zaken en Werkgelegenheid**
- 3. Stadszaken**
- 4. Wijkzaken**
- 5. Vergunning, handhaving en toezicht**
- 6. Brandweer en ambulance**
- 7. Stadsbedrijven**
- 8. Middelen**
- 9. Facilitaire Zaken**
- 10. Concernstaf**

PORTEFEUILLES EN PROGRAMMA'S

- 1. Bestuursondersteuning en beleidscoördinatie**
- 2. Strategie**
- 3. Gemeentelijke dienstverlening**
- 4. Financiën en control**
- 5. Personeel en organisatie, incl. organisatieverandering**

- 6. Bedrijfsvoering**
- 7. Informatisering**
- 8. Verzelfstandigingen**
- 9. Regionale samenwerking**
- 10. Grote stedenbeleid**
- 11. Economie en cultuur**
- 12. Rampenbestrijding**
- 13. Stadskantoor**
- 14. Andere overheid**
- 15. Invoering WMO**
- 16. Grote fysieke projecten**

N.B. Het ligt voor de hand de verantwoordelijkheid voor deze programma's zoveel te combineren met de lijnverantwoordelijkheid voor de (meest) betrokken hoofdafdeling.