

Oplegvel Collegebesluit

Portefeuille C. van Velzen
Auteur drs. W. van Duijn
Telefoon 5113029
E-mail: w.v.duijn@haarlem.nl
CS/CC Reg.nr. 2009/33506
Te kopiëren: bijlage 1t/m3
B & W-vergadering van

Onderwerp

Kleine reorganisatie afdeling Onderzoek en Statistiek

DOEL: Besluiten

Het vaststellen van de onderverdeling in hoofdafdelingen, afdelingen en bureaus en daarmee gepaard gaande wijzigingen in formatie en functiewaardering is een collegebevoegdheid. Het besluit wordt conform het sociaal statuut 2006 ter informatie aan de commissie bestuur gestuurd.

B&W

1. Het college neemt kennis van de voorgenomen koerswijziging van de afdeling Onderzoek en Statistiek.
2. Het college gaat akkoord met de kleine reorganisatie, het onderbrengen van de afdeling Onderzoek en Statistiek als aparte afdeling binnen de hoofdafdeling Concernstaf m.i.v. 1 mei 2009.
3. Het besluit heeft geen financiële consequenties
4. Het college stelt de formatie van de afdeling OenS (7,26 fte) vast, verhoogt de formatie van CS/bmo met 0,67 fte en stelt het plaatsingsplan vast.
5. De betrokken medewerkers worden per brief geïnformeerd.
6. Het besluit van het college wordt ter informatie gestuurd aan de commissie Bestuur en voor advies naar het GO.

COLLEGEBSLUIT

Onderwerp: Kleine reorganisatie afdeling Onderzoek en Statistiek (OenS)

1. Inleiding

In mei 2008 is met de vaststelling door de directie van de notitie “OenS strategisch ingezet” een aantal kleinere en grotere koerswijzigingen van de afdeling Onderzoek en Statistiek in gang gezet. Één daarvan betreft een inhoudelijke koerswijziging van de afdeling OenS. Dit heeft gevolgen voor de positionering van de afdeling OenS, namelijk bij de Concernstaf (i.p.v. bij de hoofdafdeling Stadsbedrijven) en voor de inhoud van de functies.

2. Besluitpunten college

1. Het college neemt kennis van de voorgenomen koerswijziging van de afdeling Onderzoek en Statistiek.
2. Het college gaat akkoord met de kleine reorganisatie, het onderbrengen van de afdeling Onderzoek en Statistiek als aparte afdeling binnen de hoofdafdeling Concernstaf m.i.v. 1 mei 2009.
3. De reorganisatie heeft geen financiële gevolgen.
4. Het college stelt de formatie van de afdeling OenS (7,26 fte) vast, verhoogt de formatie van CS/bmo met 0,67 fte en stelt het plaatsingsplan vast.
5. De betrokken medewerkers worden per brief geïnformeerd.

3. Beoogd resultaat

Met onderbrenging van Onderzoek en Statistiek bij de Concernstaf ontstaat (meer) synergie en samenwerking (‘kortere lijnen’) tussen enerzijds informatievoorziening en advisering van Onderzoek en Statistiek en anderzijds de producten van de planning en controlcyclus, m.n. bij het formuleren en monitoren van doelen, prestaties en indicatoren, en het strategisch beleid (o.a. prognoses en maatschappelijke trends).

4. Argumenten

4.1. De koerswijziging van de afdeling OenS komt tegemoet aan de toenemende behoefte aan kennismanagement in de organisatie.

Voor het voeren van strategisch beleid is een oog- en oorfunctie ten aanzien van (maatschappelijke) ontwikkelingen nodig. OenS voorziet hierin en combineert informatie uit databestanden, relevante beleidsliteratuur, kennisinstituten als het NICIS en eigen onderzoek tot strategische informatie. OenS is een plek waar kennis vergaard, gecombineerd, ontwikkeld, verspreid en gedeeld wordt. Zo is de gemeente beter in staat haar regisserende rol te vervullen. De inhoudelijke koerswijziging wordt nader uiteengezet in bijlage 1 en wordt in positieve zin ondersteund door onderbrenging van de afdeling OenS dichtbij het bestuur en de directie.

4.2. Onderbrenging van Onderzoek en Statistiek bij Concernstaf is meest effectief en efficiënt.

Wat betreft de positionering van OenS zijn drie varianten beoordeeld: onderbrenging bij de hoofdafdeling Stadsbedrijven (1. huidige situatie), Middelen en Services (2) en Concernstaf (3). De onderbrenging bij de CS biedt de meeste garantie op het realiseren van de gewenste inhoudelijke koerswijziging van de afdeling.

In de hoofdafdeling Concernstaf ligt de centrale verantwoordelijkheid voor de strategische beleidsontwikkeling en control. De afdeling OenS heeft veel inhoudelijke raakvlakken met de afdeling Concerncontrol in het kader van de planning en controlcyclus, met name bij het formuleren van doelen, prestaties en indicatoren en de monitoring van de voortgang daarvan. Ook wordt veelvuldig samengewerkt met de afdeling Strategie en Beleidscoördinatie, bijv. bij het vertalen van prognoses en

maatschappelijke trends ten behoeve van de strategische advisering. De verwachting is dat onderbrenging van de afdeling OenS in de CS de samenwerking verder ondersteunt. Ook vervult OenS een belangrijke ondersteunende rol naar de directie, de opdrachtgever van het onderzoeksprogramma van OenS, en het bestuur.

Bij de andere twee varianten is geconcludeerd dat de synergie tussen OenS en de betreffende hoofdafdeling gering is.

4.3. Voorgestelde formatiewijzigingen hebben geen financiële consequenties

Om de gewenste inhoudelijke koerswijziging, een minder uitvoerend en meer op advies, regie en strategie gericht accent van de afdeling te kunnen realiseren wordt een aantal functies in kwalitatieve zin aangepast. Door tegelijkertijd de totale formatie van OenS (was 9,3) te verlagen tot 7,26 en de overdracht van de 0,67 formatie managementassistent naar de afdeling BMO is de kleine reorganisatie budgettair neutraal. Voor een uitgebreide beschrijving van de consequenties voor formatie, functies (incl. waardering) wordt verwezen naar bijlage 2. Het advies t.a.v. de functiewaardering (bijlage 3) bij de nieuwe jaarplannen wordt overgenomen.

4.4. De betrokken medewerkers en het management van de betrokken organisatieonderdelen stemmen in met deze organisatiewijziging.

De medewerkers zijn geïnformeerd over deze reorganisatie en het daaruit voortkomende voorgenomen plaatsing. Het betrokken management heeft ingestemd.

Ook de Ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over deze kleine reorganisatie, mede gezien het grote draagvlak bij betrokkenen.

5. Kanttekeningen

5.1. Onderbrenging van OenS bij de Concernstaf leidt tot interne verhuizingen.

Om een goede aansturing van de afdeling OenS door het management van de Concernstaf mogelijk te maken en de integratie van OenS in de concernstaf te bevorderen is verhuizing van de afdeling OenS naar het Stadhuis een belangrijke voorwaarde. Dit lijkt op redelijk korte termijn realiseerbaar. Door interne verschuivingen van enkele medewerkers van de afdeling BMO en verhuizing van de medewerkers Juridische Zaken van het stadhuis naar Koningstein kunnen voor de afdeling OenS ca. 9 werkplekken worden gecreëerd, die voldoen aan de Arbo-normen. De ondernemingsraad heeft hier expliciet aandacht voor gevraagd. Het nieuwe huisvestingsplan wordt inmiddels voorbereid.

6. Uitvoering

6.1. formele ingangsdatum.

De formele ingangsdatum van de onderbrenging van de afdeling OenS bij de concernstaf is 1 mei 2009. De verhuizing kan tegelijkertijd of zo snel mogelijk na deze datum worden uitgevoerd.

6.2. Aandachtspunten bij de verdere integratie OenS in Concernstaf

Het inrichtingsplan van de Concernstaf en het werkplan van de CS moeten worden aangepast.

Omdat een aantal nieuwe rollen/taken binnen de Concernstaf worden gebracht, moet bij de integratie van de afdeling OenS in de Concernstaf onder meer aandacht worden besteed aan:

- de inbedding van de functies van informatievoorziening en onderzoek van Onderzoek en Statistiek binnen de Concernstaf
- de vormgeving van de rol van opdrachtnemer (van OenS) naar de gehele organisatie
- het werken voor derden (door OenS); wanneer wel/wanneer niet moet duidelijk omschreven worden
- de afstemming van taken, rollen en verantwoordelijkheden tussen enerzijds adviseurs Onderzoek en Statistiek en anderzijds adviseurs Concerncontrol en Strategie en Beleidscoördinatie.

6.3. Samenhang met onderzoeksplan OenS 2009.

Binnenkort wordt het onderzoeksplan OenS 2009 ter besluitvorming voorgelegd aan het college.

6.4. Evaluatie

In ieder geval binnen een jaar na onderbrenging van Onderzoek en Statistiek bij de Concernstaf zal een uitgebreider evaluatiemoment worden ingebouwd over het functioneren van Onderzoek en Statistiek binnen de Concernstaf. De hoofdafdelingsmanager van de Concernstaf neemt hiertoe het initiatief.

7. Bijlagen

Bijlage 1. ‘OenS strategisch ingezet’ (bijgevoegd)

Bijlage 2. Personeelsparagraaf: formatie, plaatsingsplan (bijgevoegd)

Bijlage 3. Advies OCR over functiewaarderingen (ter inzage)

Bijlage 4. Advies Ondernemingsraad (ter inzage)

Bijlage 5. Individuele jaarplannen functies OenS (ter inzage)

OenS Strategisch ingezet

Notitie over de functie van Onderzoek en Statistiek voor de
gemeente Haarlem

April 2008

1. Inleiding

Situatieschets

Onderzoek en Statistiek (OenS) is bij de gemeentebrede organisatieverandering geplaatst binnen de hoofdafdeling Stadsbedrijven. Deze “interne verzelfstandiging” vond vooral plaats omdat bedrijfsmatig werken hoog in het OenS vaandel staat en er duidelijk sprake is van opdrachtgever-opdrachtnemer relaties. OenS voert onderzoeksprojecten uit voor gemeentelijke (tot en met eind 2007 betaald) en externe opdrachtgevers, naast niet projectmatige, dus structurele taken zoals statistische informatievoorziening.

In een B&W-besluit van 18-04-2006 is vastgelegd dat:

- bij de uitwerking van de nieuwe organisatie het versterken van kennismanagement wordt opgepakt
- in overleg met de (toenmalige) sectoren een gemeentebreed Onderzoeksprogramma wordt opgesteld waarin periodiek de prioriteiten worden gesteld binnen de daarvoor beschikbare budgettaire ruimte
- het onderzoeksprogramma zorgt voor verankering van monitoring in de beleidscyclus en het versterken van het formuleren (en meten) van meetbare doelen
- dat OenS de informatie verzamelt vanuit landelijke benchmarks waar de gemeente in participeert

Aanleiding

Een extreem hoge werkdruk in het voorjaar van 2007 leidde tot een interne discussie over het stellen van prioriteiten en andere accenten in het werkpakket. Aan de ene kant trokken externe opdrachten en omvangrijke projecten als de Leefbaarheids- en Veiligheidsmonitor een zware wissel op de capaciteit van de afdeling, terwijl anderzijds een groot beroep werd gedaan op OenS inzake advisering over keuze en meetbaarheid van indicatoren bij de inrichting van de programmabegroting.

Enkele elementen in de discussie:

- meer nadruk op adviseren, kwalitatief onderzoek en begeleiding van onderzoek
- afzien van veldwerk of alleen het databewerkings-deel van een onderzoek
- meer onderdelen van een onderzoek uitbesteden
- betere afweging bij ingaan op externe opdrachten

Een belangrijke verandering per 2008 in de bedrijfsvoering van de gemeente en dus ook van OenS is het vervallen van interne verrekeningen.

Hierdoor komt de weg vrij voor gemeentelijke opdrachtgevers, die om welke reden dan ook niet beschikken over een aan onderzoek te besteden budget, om een beroep doen op de diensten van OenS.

Toen eind 2007 door personeelwisselingen bij de organisatieverandering driekwart van de onderzoekscapaciteit kwam te vervallen werd de noodzaak tot prioritering op korte termijn extreem verscherpt.

De directie achtte het bij het opnieuw opbouwen van de onderzoekscapaciteit bij OenS van belang de taken van OenS onder de loep te nemen. De directie staat daarbij ook een verhoging voor van het abstractieniveau van de werkzaamheden van de afdeling, een verschuiving van het operationele naar het meer strategische niveau.

Inhoud notitie

In paragraaf 2 staat de visie op de kerntaken van OenS verwoord en in paragraaf 3 de daaruit voortvloeiende producten.

In paragraaf 3, over de bedrijfsvoering, valt te lezen wat de gewijzigde koers betekent voor de bedrijfsvoering en organisatie van OenS.

De slotparagraaf vat de voorgestane koerswijzigingen nog eens puntsgewijs samen.

2. Kerntaken

Voor de stad

OenS wil zich conform het B&W besluit van 18 april 2006 meer gaan profileren als gemeentelijk kenniscentrum. Informatie in de vorm van resultaten van (eigen) onderzoek, van databestanden al of niet in eigen beheer, die relevant zijn voor het gemeentelijk beleid, wil OenS toegankelijk en toepasbaar maken. OenS is een plek waar kennis vergaard, gecombineerd, ontwikkeld, verspreid en gedeeld wordt.

In een snel veranderende samenleving zijn bestaande bronnen niet toereikend om in de behoefte aan informatie en kennis te voorzien.

Naast het openleggen van bestaande informatie heeft OenS dus ook een taak in het vergaren van “nieuwe” informatie op basis van onderzoek. Deze taak is gericht op het vullen van leemtes in informatie benodigd in het kader van beleids- en bedrijfsvoering en het actualiseren van kennis. Deze informatie is inzetbaar in de verschillende fases van de beleidscyclus. Het monitoren van de beleidscyclus is dan ook een kerntaak van OenS:

- probleemsignalering/agendavorming: signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen en trends
- probleemdiagnose: inzichtelijk maken van de omvang van maatschappelijke problemen
- beleidsontwerp: verkennen van oplossingsmogelijkheden voor beleidsvraagstukken
- implementatie, kwaliteit van de uitvoering: adviseren over het periodiek verzamelen van prestatie- en resultaatinformatie
- uitvoering en evaluatie: onderzoek naar prestaties en effecten van beleid. Bijv. via monitoring en klanttevredenheidsonderzoek

Belangrijke speerpunten van de organisatieverandering die de gemeente per 1-1-2008 heeft ondergaan: de **gemeenschappelijke strategie** van de gemeentelijke organisatie, waarbij doelen, prestaties en resultaatmeting belangrijke elementen zijn alsmede de **externe gerichtheid**: een op de burger gerichte dienstverlening, sluiten hier op aan.

OenS heeft daarin een belangrijke rol te vervullen: het voorzien in relevante informatie, het verrichten van onderzoek (wat vindt de burger er van) en het adviseren over inzet, toepassing en gebruik van deze informatie.

Voor het voeren van strategisch beleid is een oog- en oorfunctie ten aanzien van maatschappelijke ontwikkelingen nodig. OenS voorziet hierin en combineert informatie uit databestanden, relevante beleidsliteratuur, kennisinstituten als het NICIS en onderzoek samen tot strategische informatie (voorbeeld: in een trendstudie als De Staat van Haarlem). Zo is de gemeente beter in staat haar regisserende rol te vervullen.

Haarlem in de regio, centrum en partnerstad

Veel problemen en ontwikkelingen kennen een regionale schaal. Haarlem is een centrumgemeente in de regio Zuid-Kennemerland/IJmond en heeft ook als enige gemeente in deze regio een onderzoeksbureau. Het ligt voor de hand dat Haarlem voor deze regio een functie blijft vervullen.

Haarlem is onderdeel van de het Metropoolregio Amsterdam, waarin ook op het gebied van onderzoek en informatievoorziening wordt samengewerkt met partnerbureaus van andere gemeentes. Deze samenwerking blijft gehandhaafd.

OenS op de markt

OenS opereert ook op de landelijke markt als aanbieder van onderzoek. De kennis op het gebied van beleids- en medewerkerstevredenheidsonderzoek kon worden ingezet in gemeenten als Waddinxveen, Lelystad en Oost-Gelre. Ook deed OenS landelijk onderzoek in opdracht van het A+O-fonds gemeenten. In de praktijk bleek dat dit soms ten koste ging van de inzet voor de Haarlemse gemeentelijke taken. OenS wil dan ook bij de regio Zuid-Kennemerland/IJmond een grens trekken en verder geen externe klanten meer bedienen.

3. Producten

De drie productgroepen van OenS zijn:

1. Statistiek en informatievoorziening: informatiebestanden: beheer, bewerking en presentatie
2. Onderzoek: voorzien in gewenste informatie met behulp van geëigende onderzoeksmethoden en -technieken
3. Adviseren over toepassing en gebruik van informatie vanuit databestanden en onderzoek

Tussen de drie productgroepen bestaat een ketenrelatie: er is sprake van een grote onderlinge samenhang en afhankelijkheid.

3.1 STATISTIEK EN INFORMATIEVOORZIENING

OenS wil informatie die op de gemeente afkomt en bij de gemeente beschikbaar is beter toegankelijk maken, meer gericht op de beleidsprocessen en gemeentelijke aandachtsgebieden en ook leemtes in de informatievoorziening signaleren en opvullen. Digitalisering en informatisering hebben geleid tot een enorme toename in de beschikbaarheid en toegankelijkheid van informatie. De kans is groot dat bestuurders beleidsmakers hierbij door de bomen het bos niet meer zien. OenS stelt zich tot taak om informatie op relevantie, betrouwbaarheid en bruikbaarheid te toetsen en vervolgens te structureren en te presenteren.

OenS is leverancier van gemeentelijke statistieken. De Jaarstatistiek is een van de bekendste producten van OenS. Statistische informatievoorziening blijft een kerntaak: OenS heeft toegang tot gemeentelijke bestanden als GBA-bestand, de woningcartotheek en de WOZ. Verder zijn er relaties met het CBS en andere landelijke informatieleveranciers. Deze productgroep heeft dus vooral te maken met het openleggen en presenteren van bestaande informatie. De presentatie van statistische gegevens vindt nu plaats via de Jaarstatistiek, deelstatistieken en de website.

Jaarstatistiek

De Jaarstatistiek zal in de toekomst minder gedetailleerd zijn. Het wordt een handzame uitgave waarin naast kerncijfers ook meer verklarende tekst, grafieken, kaarten en foto's zijn te vinden. De gedetailleerde informatie is dan te vinden op de website.

Hiernaast is het zinvol een "Haarlem in cijfers" te publiceren in de vorm van een klein boekje of vouwblad waar kort de kerncijfers van de gemeente in staan. Dit kan goed dienen als "visitekaartje" ten behoeve van externe relaties.

Deelstatistieken

De bekendste deelstatistiek is de jaarlijkse **bevolkingsstatistiek**. Deze geeft vroeg in het jaar (de Jaarstatistiek verschijnt zelf in het najaar) de meest actuele bevolkingscijfers. OenS wil dit in het vervolg vergezeld laten gaan van een mutatie-overzicht: hierin staat wat er het afgelopen jaar in de samenstelling van de bevolking is veranderd.

OenS gaat nadenken over de uitbreiding van het aantal deelstatistieken teneinde de bruikbaarheid van de vele beschikbare statistische gegevens te vergroten. Gedacht kan worden aan meer thematische informatie bijvoorbeeld in de vorm van **factsheets**, over bijv. economie, cultuur, wonen, etc. Deze thematische informatie bevat naast statistische gegevens ook informatie uit relevant onderzoek. Beleidsmakers kunnen deze informatie benutten als basis voor beleidsnotities voor diverse onderwerpen en zowel ambtelijke als bestuurlijke gebruikers kunnen in kort bestek de situatie op een bepaald beleidsterrein in ogenschouw nemen. Deze informatie zal tevens via de website beschikbaar komen en is zodoende ook extern beschikbaar.

Op een dergelijke wijze kan ook **wijksgewijs**, aansluitend bij de STUP's (stadsdeel-uitvoeringsplannen), informatie vanuit onderzoeksuitkomsten en statistieken worden gegroepeerd. In opdracht van welzijnsinstellingen en corporaties en in het verleden via de zg. stadsdeelanalyses gebeurt en gebeurde dit voor een deel al. Om de leefsituatie in wijken en stadsdelen te volgen is het gewenst dit structureel te gaan doen en er een monitorfunctie aan te koppelen.

In 2008 zal OenS een rondgang maken door de organisatie om enerzijds de mogelijkheden van statistische informatievoorziening beter voor het voetlicht te brengen en anderzijds de behoefte te peilen aan soorten en vormen van informatie.

Vroeger beschikte OenS over een eigen **vestigingenregister** waarin data aangaande bedrijven en werkgelegenheid in Haarlem en de regio stonden opgeslagen. OenS actualiseerde dat register toen zelf. Door bezuinigingen was OenS genooddaakt het register op te heffen.

Het LISA (Landelijk Informatiesysteem Sociale Arbeidsorganisaties) heeft in samenwerking met de provincie Noord-Holland nu deze functie overgenomen. OenS nam daar op ad-hoc basis informatie af.

OenS vindt het nu echter noodzakelijk om structureel informatie te kunnen bieden op economisch gebied over Haarlem en de regio en wil nu jaarlijks de volledige data voor Haarlem en de regio bij de provincie betrekken.

Vanuit contacten met diverse onderdelen van de gemeente blijkt dat deze gegevens zeer gewild zijn.

Website

De website (<http://www.haarlem.nl/smartsite.htm?id=13>) is vooral de plek, waar naast de interne gebruikers ook de externe gebruikers: burgers, bedrijven, instellingen, etc. toegang hebben tot informatie over Haarlem.

Hier zal een kwaliteitsslag plaats moeten vinden waardoor de toegankelijkheid en bruikbaarheid zal verbeteren. Overwogen wordt speciale software aan te schaffen waarmee de bezoeker de voor hem/haar relevante informatie goed uit kan filteren.

HOI

In de HOI (Haarlem Onderzoek Informatie), een kwartaaluitgave die zowel op papier als digitaal te verkrijgen is, presenteert OenS informatie en onderzoek op een meer journalistieke manier. De publicatie is bedoeld zowel voor intern als voor extern; zo kent de HOI een aantal abonnees onder burgers en instellingen/bedrijven. Ook de leden van de panels (zie volgende pagina) krijgen de HOI in digitale vorm toegestuurd. Deze publicatie zal meer aangegrepen worden om de bij OenS beschikbare informatie te etaleren.

Datamanagement en -presentatie

OenS heeft kennis in huis over het managen van grote databestanden en van technieken om deze data te presenteren en te analyseren. Bovendien kunnen gegevens vanuit verschillende bronnen worden gekoppeld. Zo is bijv. een woonmonitor samengesteld onder andere door de koppeling van bevolkings- en vastgoedinformatie. Het is de bedoeling om deze kennis wat beter voor het voetlicht te brengen zodat bestaande informatiebestanden beter benut worden en, indien zinvol, met elkaar in verband kunnen worden gebracht.

OenS beschikt over geavanceerde presentatietechnieken als GIS (Geografisch informatiesysteem) en over een adrescoördinatenbestand van Haarlem en de regio Amsterdam: hiermee kunnen gegevens op adres of postcodeniveau ruimtelijk in een kaartbeeld worden weergegeven. GIS biedt de mogelijkheid tot het maken van ruimtelijke analyses, bijv. het berekenen van de gemiddelde afstand van de bewoners in een wijk tot bepaalde voorzieningen.

OenS zal bij potentiële gebruikers de mogelijkheden van GIS meer onder de aandacht brengen.

Ad-hoc informatievragen

In veel gevallen zullen de fact-sheets, de statistische publicaties en de website kunnen voorzien in de informatiebehoefte. OenS kan ook op verzoek ad hoc een informatieset (schriftelijk of digitaal) samenstellen over een gewenst onderwerp. Afnemers voor deze informatie bevinden zich vanouds zowel binnen (bestuurlijk, ambtelijk) als buiten de gemeentelijke organisatie (bedrijven, instellingen, scholen, burgers).

3.2 ONDERZOEK

Onderzoek kent vele verschijningsvormen. Belangrijk is dat het bijdraagt aan inzicht in bestaande en toekomstige ontwikkelingen.

Trendstudies zijn voor een stad die wil inspelen op toekomstige ontwikkelingen onmisbaar. OenS heeft hiervoor de instrumenten in huis (programma voor bevolkingsprognose) en wil ook de deskundigheid hierin verder ontwikkelen. OenS moet in staat zijn vanuit lokale en bovenlokale maatschappelijk en economische ontwikkelingen een toekomstbeeld te schetsen en trends aan te geven.

Deze kennis is voor het voeren van strategisch beleid noodzakelijk.

Het in 2006 verschenen rapport De Staat van Haarlem was hiervoor een eerste proeve: de meest recente feiten en ontwikkelingen, prognoses, en via kwalitatief onderzoek vergaarde toekomstverwachtingen van maatschappelijke partners in de stad.

OenS wil zich in toekomst meer gaan toelagen op moderne, snelle en flexibele onderzoekstechnieken. Gebruik van moderne webtechnologie stelt OenS in staat om op actuele beleidsvragen in te spelen.

OenS kan daarbij een van de onder haar beheer vallende **digipanelen** gebruiken of op projectbasis een web-based enquête organiseren, bijvoorbeeld onder een klantengroep.

OenS heeft momenteel vier digipanelen in beheer: drie voor de gemeente Haarlem: een algemeen digipanel voor de hele stad, een digipanel voor het stadsdeel Schalkwijk en (in opstart) een digipanel voor de jeugd van 12 tot en met 18 jaar. Verder beheert OenS een digipanel voor de gemeente Zandvoort. Hier wil OenS de regiofunctie verder uitbouwen.

Grootschalige enquêtes onder de bevolking zoals de Monitor Leefbaarheid en Veiligheid en de Omnibus blijven nodig. Ze leveren essentiële informatie onder andere voor het meten van indicatoren in de programmabegroting. OenS zal dergelijke onderzoeken voortaan grotendeels uitbesteden. Kop en staart: de definitiefase en de beleidsadvisering blijven dan een taak van OenS. Zo maakt OenS de uitkomsten toepasbaar bij de monitoring van de beleidscyclus.

Als opdrachtgever voert OenS bij het uitbestede onderzoek dan wel de regie.

Regelmatig gebruikt OenS ook het instrument van het **kwalitatief onderzoek**. Deze onderzoeksmethode is geschikt voor het uitdiepen van een bepaald onderwerp, het tevoorschijn halen van achterliggende motieven en het genereren van oplossingen. Er wordt gewerkt met kleine groepen respondenten in de vorm van groepsgesprekken en interviews. Hier hanteert OenS ook de kop-staart aanpak: grotendeels uitbesteden en probleemdefinitie en beleidsadvisering in eigen hand.

Data-analyse: meer halen uit bestaande informatiebronnen. Nieuw onderzoek is niet altijd nodig. Bij een goede probleemanalyse zal blijken of bestaande bronnen voldoen en of eventueel toch aanvullend onderzoek nodig is. Hiertoe wil OenS ook inzicht in onderzoek dat in opdracht van de gemeente plaatsvindt en waar geen directe betrokkenheid bij is.

Als kenniscentrum ijvert OenS er voor om voor het gemeentelijk beleid relevant onderzoek te bundelen. In het kader van het Onderzoekprogramma 2008 is er een meldingsplicht ingesteld voor (sommige) onderzoeksopdrachten die extern worden gegund.

De **onderzoeksbank** die zo gevormd wordt levert samen met de statistische data een schat aan informatie op over de stad en kan strategisch worden ingezet.

OenS kan desgewenst ook adviseren over het uitzetten van dit onderzoek, de probleemdefinitie, vraagstelling en de beleidsmatige toepassing.

Over informatielevering vanuit landelijke **benchmarks** zijn afspraken gemaakt met de afdelingen die deze benchmarks participeren.

OenS doet daarnaast ook **intern gericht onderzoek**: er is veel expertise op gebied van MedewerkerTevredenheidsOnderzoek en evaluatief onderzoek aangaande organisatieveranderingen.

3.3 ADVIES

OenS zet methodologische en inhoudelijke deskundigheid in voor beleidsontwikkeling en bestuurlijke beleidsvorming. Voor het stellen van de juiste vragen, het vinden van de juiste informatie en het trekken van de juiste conclusies is OenS binnen de gemeente de aangewezen adviseur.

Daarbij gaat het bij beleidsvorming om het meedenken met opdrachtgevers over de informatie- en de onderzoeksbehoefte en de inzet van instrumenten ten behoeve van sturing, regie en beleid.

Voor de besluitvorming ondersteunt OenS bij vragen over opzet, uitvoering en interpretatie van onderzoek. Dit kan zowel eigen als door anderen uitgevoerd onderzoek betreffen.

Van OenS mag verwacht worden dat de adviesvaardigheid een gevoel voor bestuurlijke en politieke verhoudingen inhoudt.

Enkele voorbeelden van advieswerk:

- Programmabegroting en beleidsprogramma: adviseren over meetbaarheid doelen en keuze van indicatoren
- Sparring partner voor bestuur/beleidsbepalers over algemene en lokale ontwikkelingen en het trekken van conclusies voor beleid
- Over opzet, organisatie, koppeling, gebruik en beheer van (basis-)registraties
- Bij uitbesteding onderzoek: over probleemdefinitie, leveringsvoorwaarden en beleidsconsequenties
- Strategische beleidsadviezen op basis van (eigen) trendstudies
- Adequate aanpak bij een onderzoeks- en informatievraag
- Benchmarks: advies bij deelname aan benchmarks, toepassing resultaten voor beleid en voorzien in aanvullende informatie

Voor het goed uitvoeren de adviesfunctie is aanwezigheid van OenS in overlegplatforms als het Strategisch Overleg en het platform Dienstverlening nodig om vroegtijdig en proactief informatievragen te herkennen en op in te spelen.

4. Bedrijfsvoering

Werkwijze

OenS werkt vanaf 2008 met een jaarlijks onderzoekprogramma. Hierin staat wat de afdeling dat jaar doet aan onderzoek, advies en informatievoorziening. Het onderzoeksprogramma wordt samengesteld vanuit een inventarisatie bij de hoofdafdelingen. De directie stelt het onderzoeksprogramma vast en prioriteert zonodig. In het onderzoeksprogramma wordt een ruimte (15% van de onderzoekscapaciteit) opgehouden voor actuele/spoedeisende opdrachten en kleinere informatievragen.

De capaciteit van OenS wordt in uren bepaald en begrensd door de loonsom. Daarnaast is er een budget aan uit te besteden onderzoek van €55.000,-. Aan de andere kant staat een inverdienopdracht van €70.000,-.

Met het vervallen van de interne verrekeningen betalen interne klanten dus ook niet meer voor de diensten van OenS. Andersom betaalt OenS niet meer voor interne diensten bijv. in de facilitaire sfeer.

Bij iedere projectopdracht is er een intakegesprek met de opdrachtgever. Probleemdefinitie, onderzoeksmethode(s), kwaliteitsniveau en tijdspad komen daarbij aan de orde. OenS legt deze afspraken vast in een projectopdracht. Uitgangspunt is het leveren van maatwerk.

Met de concernstaf bestaat al enige tijd regulier overleg waarin de voortgang van de structurele taken (waarvoor de concernstaf opdrachtgever is) wordt gevolgd. De uitvoering van het onderzoeksprogramma en de invulling van de flexibele ruimte daarin zullen daar nu ook aan de orde komen.

OenS doet aan kwaliteitsbewaking: de afdeling is lid van de MarktOnderzoekAssociatie Nederland (MOA) en de Vereniging voor Statistiek en Onderzoek (VSO) en houdt zich bij uitvoering van opdrachten tot het verrichten van marktonderzoek aan de algemene voorwaarden van deze organisaties. Bij afronding van een onderzoeksopdracht gaat OenS een projectevaluatie uitvoeren. OenS ruimt tijd in voor innovatie en productverbetering.

OenS participeert in landelijke bijeenkomsten en werkgroepen vanuit de Vereniging voor Statistiek en Onderzoek

Alle medewerkers kunnen bij alle productgroepen van OenS zijn betrokken. Intern overleg en brainstorm zijn belangrijke pijlers voor de samenwerking.

Organisatie

De uitvoering van het onderzoeksprogramma hangt af van zowel de kwantiteit als de kwaliteit van de capaciteit die OenS kan inzetten.

Momenteel omvat de formatie van OenS 9,3 formatieplaatsen, verdeeld over een afdelingshoofd, een secretariaatsmedewerker, 4 onderzoekers en 4 medewerkers statistiek, waarin ook de taken informatievoorziening, onderzoeksondersteuning en bedrijfsvoering zijn opgenomen.

In het (recente) verleden had OenS bovenop de staande formatie bijna voortdurend externe inhuur nodig om aan de verplichtingen te voldoen. Dit kwam door een ruim toelatingsbeleid ten aanzien van opdrachtgevers en veel uitvoerend werk.

De focus op intern, beperkt extern, advies en kop/staart onderzoek moet het mogelijk maken om binnen de bestaande formatie te blijven. De druk op het personeel wordt zo tot aanvaardbare proporties teruggebracht.

Voorlopig is dit nog niet het geval: in het eerste halfjaar van 2008 is de capaciteit incl. tijdelijk inhuur beperkt tot ongeveer de helft van de normale capaciteit. Hierdoor blijft de druk voorlopig nog bestaan en kunnen weinig nieuwe projecten worden aangenomen.

Zeker de gewenste (uitbreiding van de) adviesfunctie kan momenteel niet worden waargemaakt.

Om een goede uitvoering te kunnen geven aan het onderzoeksprogramma dienen in het tweede half jaar zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve capaciteit weer op peil gebracht te worden. De gewenste verhoging van het abstractieniveau van de werkzaamheden (minder op uitvoerend, meer op strategisch niveau) zal ook in de positionering van de functies tot uitdrukking moeten komen.

Er zullen nieuwe functiebeschrijvingen worden opgesteld.

In dat kader past een opleidingstraject voor de medewerkers gericht op productverbetering, kwaliteits- en deskundigheidsbevordering.

De competenties benodigd voor de “nieuwe koers” geven richting aan zowel de functie- als de opleidingseisen.

OenS is nu ondergebracht bij de hoofdafdeling Stadsbedrijven. In het kader van de algemene evaluatie van de organisatieverandering kan worden gezien of de daartoe gehanteerde motieven nog steeds geldig zijn.

Voor de positie van OenS is in ieder geval belangrijk:

- centraal in de organisatie
- stimulerende en inspirerende werkomgeving, direct contact met beleidsbepalers
- onafhankelijke positie; geen bemoeienis vanuit de organisatie met de opzet, uitvoering en resultaten van (onderzoeks-) analyses.
- zowel intern al extern herkenbaar

Bij die gelegenheid kan ook gezien worden of de afdelingsnaam nog wel de lading van de taakhoud dekt. In den lande zien we bij steeds meer bureaus termen als “beleidsinformatie”, “informatiemanagement” en “bestuursinformatie” in de naam opduiken. Aan de andere kant moet de naamsbekendheid van OenS niet worden onderschat.

5. Samengevat

Deze notitie geeft aan hoe OenS in de toekomst verder denkt te gaan: deels op de ingeslagen weg en deels met grotere en kleinere koerscorrecties.

OenS wil zich duidelijker profileren als gemeentelijk onderzoeksbureau. Hierbij zal conform de eerder besluitvorming in 2006 de betrokkenheid bij de beleidscyclus leidend zijn.

Wat verandert:

- 1. OenS beperkt de externe klantenkring tot gemeentes in Zuid-Kennemerland/IJmond en instellingen die (delen van) Haarlem of genoemde regio tot hun werkgebied rekenen***

Belangrijk voor OenS blijft het aanhaken bij de beleidscyclus, de programmabegroting, het werken met een onderzoeksprogramma, e.d., Veel van de geschetste voornemens vallen onder de noemer kwaliteitsverbetering en productontwikkeling.

Daarnaast is er toch sprake van een koerswijziging: de afdeling zal het accent verschuiven van uitvoering naar advies, van operationeel naar strategisch niveau. Dat betekent dat de uitvoerende en routinematige werkzaamheden meer zullen worden uitbesteed, zodat ruimte vrijkomt voor de adviesrol.

- 2. Minder op uitvoering, meer op regie en advies***
- 3. Uitbesteden waar mogelijk/wenselijk en nadruk op voor- en natraject (kop/staart)***
- 4. Bij eigen onderzoek nadruk op snel en adequaat, meer gebruik maken van panels***
- 5. Informatievoorziening op maat en beter toegankelijk***
- 6. Meer toepassing presentatie- en analysetechnieken als GIS***
- 7. Meer informatie halen uit bestaande databestanden***
- 8. Vorming van een onderzoeksbank, met een meldingsplicht voor de hoofdafdelingen***

Op basis van deze uitgangspunten wil OenS de capaciteit weer opbouwen om een goede uitvoering te kunnen geven aan het onderzoeksprogramma

In de loop van 2008 is een evaluatie van de huidige organisatorische plek van OenS gewenst.

Wim Molenaar
April 2008

Plaatsingsplan Onderzoek en Statistiek november 2008

OUDE SITUATIE									
Oude functie(benaming)	Funciecode	Schaal		Begrote FTE	Loonsom per maand	Loonsom* per jaar in €	Funcie-status	Pers.nr van Funciehouder	Bezette formatie
Onderzoek & Statistiek									
Afdelingshoofd	14480	LM	12	1,00	6532,68	78392	Voortgezet	57903	1,00
Medewerker onderzoek	135480	AB	11	1,00	5733,5	68802	Voortgezet	0	0,89
								27202	0,89
Medewerker onderzoek	135460	AB	10a	1,00	5359,84	64318	Vervallen	Vacature	0,00
Medewerker onderzoek	135440	AB	10	1,00	4977,51	59730	Voortgezet	Vacature	0,00
Medewerker onderzoek	135420	AB	9	1,00	4504,26	54051	Vervallen	Vacature	0,00
Medewerker statistiek	137380	U	9	0,87	4504,26	47024	Voortgezet	11400	1,00
								63400	1,00
								15500	0,56
Medewerker statistiek	137360	U	8	0,87	4011,35	41878	Vervallen	Vacature	0,00
Medewerker statistiek	137340	U	7	0,87	3548,79	37049	Vervallen	Vacature	0,00
Medewerker ondersteuning	135290	U	7	0,85	3548,79	36198	Vervallen	83000	1,00
								51903	0,67
								15500	0,28
Medewerker ondersteuning	135280	U	6	0,85	3236,97	33017	Vervallen	79400	0,67
Totaal				9,31		520461			7,96

NIEUWE SITUATIE										
nieuwe functie(benaming)	Funciecode	Schaal		Fte	Loonsom per maand	Loonsom* per jaar in €	Funcie-status	Pers.nr van geplaatste mw	Bezette formatie	Vacature
Onderzoek & Statistiek										
Afdelingshoofd	14480	LM	13	1,00	7095,17	85142	Voortgezet	57903	0,89	0,11
Senior onderzoeker/adviseur		AB	12	1,00	6532,68	78392	Nieuw	Vacature	0,00	1,00
Onderzoeker/adviseur	135480	AB	11	1,89	5733,5	130036	Voortgezet	0	0,89	0,11
Onderzoeker/adviseur	135480	AB	11					27202	0,89	
Junior onderzoeker/adviseur flex	135440	AB	10	0,54	4977,51	32254	Voortgezet	Flexibel inzetbaar	0,00	0,54
Informatie-analist		U	10	1,00	4977,51	59730	Nieuw	11400	1,00	0,00
Medewerker statistiek	137380	U	9	1,00	4504,26	54051	Voortgezet	63400	1,00	0,00
Medewerker onderzoeksondersteuning		U	9	0,83	4504,26	44862	Nieuw	15500	0,83	0,00
Managementassistent 0,67 fte over naar CS/BMO		U	8	0,67	4011,35	32251	Nieuw	51903	0,67	0,00
Bovenformatief bij O&S								79400	ontslag per 1/1/2010; nu met onbetaald verlof via levensloop; hier zitten voor O&S geen loonkosten aan vast	
Bovenformatief in afdeling 999								83000	heeft formeel afgezien van recht op functie bij O&S	
Totaal				7,93		516719			5,50	1,76

* begroot op de 9e periodiek

De afdeling Onderzoek en Statistiek richtte zich voorheen sterk op de uitvoering. De rol verschuift nu meer naar advies en regie. Er is dan ook voor gekozen de formatie wat te verminderen, maar deze op een kwalitatief hoogwaardige manier in te vullen. De gevolgen hiervan worden in de volgende paragrafen weergegeven.

2.1 Functienamen en status functies

In de huidige afdeling Onderzoek en Statistiek worden de functienamen gehanteerd zoals in de tabel weergegeven. Per functie wordt aangegeven of het een voortgezette dan wel vervallen functie betreft. De voortgezette functies zijn vetgedrukt.

Oude functienaam	Status
Afdelingshoofd O&S	Voortgezet
Medewerker onderzoek AB 11	Voortgezet
Medewerker onderzoek AB 10a	Vervallen
Medewerker onderzoek AB 10	Voortgezet
Medewerker onderzoek AB9	Vervallen
Medewerker statistiek U9	Voortgezet
Medewerker statistiek U8	Vervallen
Medewerker statistiek U7	Vervallen
Medewerker ondersteuning U7	Vervallen
Medewerker ondersteuning U6	Vervallen

Twee van de vier **voortgezette** functies krijgen in de nieuwe situatie een andere benaming:

Oude functienaam	Nieuwe functienaam
Afdelingshoofd O&S	Afdelingshoofd O&S
Medewerker onderzoek AB 11	Onderzoeker/adviseur AB11
Medewerker onderzoek AB 10	Junior onderzoeker/adviseur flex AB10
Medewerker statistiek U9	Medewerker statistiek

2.1.1 Vervallen functies

Hieronder wordt gemotiveerd aangegeven waarom een aantal functies komt te vervallen:

Medewerker onderzoek AB10A: Deze functie is al lange tijd niet bezet. In de praktijk is gebleken dat er naast een zware senior onderzoeker/adviseur op schaal 12 (nieuwe functie) behoefte is aan een ervaren onderzoeker op schaal 11 niveau. Op schaalniveau 10 kan een junior onderzoeker/adviseur instromen die later via de aanloopschaal 10A door kan stromen

naar schaal 11. De schaal 10A functie wordt hiermee overbodig. Doordat deze functie een vacature is, levert dit geen probleem op bij de plaatsing van medewerkers.

Medewerker onderzoek AB9: Ook deze functie is al lange tijd niet bezet. In de praktijk is geen behoefte aan deze functie. Instromende academici beginnen in de junior functie op schaal 10 en kunnen later via de aanloopschaal 10A doorstromen naar schaal 11. Dit is een prima groeipad. Doordat deze functie een vacature is, levert ook dit geen probleem op bij de plaatsing van medewerkers.

Medewerker statistiek U7 en U8: De medewerkers statistiek zitten allemaal in schaal 9. De functies medewerker statistiek U7 en U8 zijn al lange tijd niet ingevuld en hier is ook geen behoefte aan. Deze functies komen te vervallen. Er zijn geen medewerkers aangesteld in beide functies dus dit levert bij de plaatsing geen probleem op.

Medewerker ondersteuning U6 en U7: Deze functies komen in nieuwe situatie niet terug. De ondersteuningsfunctie wordt op een andere manier vorm gegeven. In de nieuwe situatie wordt een functie medewerker management en onderzoeksondersteuning op verschillende niveaus gecreëerd. Op de functie medewerker ondersteuning U6 en U7 zijn verschillende medewerkers geplaatst. Deze medewerkers dienen op een andere functie geplaatst te worden.

2.1.2 Nieuwe functies

Er ontstaan na de reorganisatie een aantal nieuwe functies te weten:

Nieuwe functies	Status
Senior onderzoeker/adviseur AB12	Nieuw
Informatieanalist U10	Nieuw
Mw onderzoeksondersteuning U9	Nieuw
Managementassistent U8	Nieuw

Hieronder wordt gemotiveerd aangegeven waarom er nieuwe functies zijn gecreëerd.

Senior onderzoeker/adviseur AB12: Een belangrijke taak van de afdeling Onderzoek en Statistiek wordt het adviseren van de strategisch beleidsadviseurs bij de Concernstaf. Ook vervult de afdeling een belangrijke rol bij de Planning en Controlcyclus. Omdat dit een adviesrol op hoog niveau is en de impact van het advies zeer bepalend is, is hier de functie van senior onderzoeker/adviseur voor gecreëerd.

Informatieanalist: Het is een specialisme om complexe dataanalyses te maken van grote bestanden. Dit specialisme wordt nu opgepakt door een van de statistici, maar is van een ander en hoger niveau dan het statistische werk. Om deze reden is er een aparte functie Informatieanalist gecreëerd.

Medewerker onderzoeksondersteuning: In de nieuwe situatie zijn er minder onderzoekers en minder statistici dan voorheen het geval was. Dit betekent dat zij geen ondersteunende en voorbereidende taken meer uit kunnen voeren. Deze taak wordt neergelegd bij de medewerker onderzoeksondersteuning.

Managementassistent: De taken die horen bij de functie van managementassistent gaan inclusief de formatie over naar CS/BMO.

2.2 Vergelijking oud-nieuw

Oude situatie			Nieuwe situatie		
Onderzoek en Statistiek	Formatie	Schaal	Onderzoek en Statistiek	Formatie	Schaal
Afdelingshoofd	1	12	Afdelingshoofd O&S	1	13
Medewerker onderzoek	1	11	Senior onderzoeker/adviseur	1	12
Medewerker onderzoek	1	10a	Onderzoeker/adviseur	1,89	11
Medewerker onderzoek	1	10	Junior onderzoeker/adviseur flex	0,54	10
Medewerker onderzoek	1	9	Informatieanalist	1	10
Medewerker Statistiek	0,87	9	Medewerker statistiek	1	9
Medewerker Statistiek	0,87	8	Mw onderzoeksondersteuning	0,83	9
Medewerker Statistiek	0,87	7	Managementassistent 0,67 fte. Deze functie wordt geplaatst bij CS/BMO	0,67	8
Medewerker Ondersteuning	0,85	7	Boventallig		
Medewerker Ondersteuning	0,85	6			
Totaal	9,31		Totaal	7,93	

2.3 Plaatsing medewerkers

De medewerkers die een voortgezette functie bekleden worden hierop geplaatst tenzij er minder formatie beschikbaar is dan er bezetting is.

Een aantal medewerkers van de afdeling Onderzoek en Statistiek kan niet zonder meer geplaatst worden omdat zij een vervallen functie bezetten of een functie hebben waarvan de formatie vermindert. Er is met deze medewerkers gesproken en hen gevraagd naar welke functie hun voorkeur uitgaat. Het betreft de volgende functies en functiehouders:

1. Medewerker ondersteuning U6: Deze functie komt te vervallen. De functie wordt bekleed door een medewerker die sinds 1 augustus 2008 met levensloopverlof is. Zij gaat aansluitend per 1 januari 2010 met ontslag. Het ontslagbesluit is reeds verstuurd. De organisatie maakt voor deze medewerker geen kosten. Deze medewerker wordt dan ook tot aan het ontslag per 1 januari 2010 geplaatst als bovenformatief bij de afdeling Onderzoek en Statistiek.
2. Medewerker ondersteuning U7: er zijn formeel drie medewerkers die deze functie bekleden. Omdat de functie komt te vervallen, worden deze medewerkers op een

andere functie geplaatst. Met de langstzittende medewerker is afgesproken dat hij geplaatst wordt op de functie medewerker onderzoeksondersteuning U9. Dit komt overeen met de persoonlijke inschaling en het takenpakket van de kandidaat waardoor het functieniveau passend is.

Met een andere kandidaat is afgesproken dat zij geplaatst wordt op de functie van managementassistent U8. Deze functie gaat over naar CS/BMO. Het gaat om 0,67 fte in schaal 8. De medewerker is functievoelger.

De derde medewerker is langdurig ziek en kan volgens diverse specialisten niet meer terug naar zijn oude functie. Voor de laatste reorganisatie een feit was, was hij om deze reden geplaatst bij de groep bovenformatieven. Door een fout is hij in de reorganisatie weer bij de afdeling Onderzoek en Statistiek terecht gekomen. Hij heeft inmiddels formeel afgezien van zijn recht op een functie bij Onderzoek en Statistiek. Hij gaat akkoord met een plaatsing bij de bovenformatieven in afdeling 999.

3. Medewerker statistiek U9: Dit is een voortgezette functie. Er is echter 1 fte beschikbaar terwijl er voor 2,56 fte bezetting is. Eén medewerker (1 fte) heeft zich gespecialiseerd in het maken van complexe data-analyse van grote bestanden. Deze taak is neergelegd in de nieuwe functie informatieanalist. Deze medewerker wordt dan ook op die functie geplaatst. Met de andere twee is in goed overleg besproken wie er aangesteld wordt als medewerker statistiek en wie aangesteld wordt als medewerker onderzoeksondersteuning U9.

Het geanonimiseerde plaatsingsplan en de jaarplannen vindt u terug in bijlage 2a en bijlage 5.

Ontwikkeling, Controle en Relatiebeheer

Retouradres Postbus 511, 2003PB Haarlem

Hoofd Concernstaf
W. van Duijn

Datum	12 december 2008
Onderwerp	CS-202 t/m 206 OenS functiewaarderingen
Contactpersoon	J. Boon
Doorkiesnummer	023-5114679
E-mail	j.boon@haarlem.nl
Bijlage(n)	geen

Naar aanleiding van eerder overleg en ter bevestiging hierbij ons advies inzake de waardering van de nieuwe en gewijzigde functies bij afdeling Onderzoek en Statistiek.

Achtergrond van deze herzieningen is de visieontwikkeling ten aanzien van Onderzoek en Statistiek, zoals vastgelegd in de notitie “OenS Strategisch ingezet” van april 2008.

De hierin uitgezette lijn wordt organisatorisch gerealiseerd door de afdeling op te nemen in de Concernstaf, waar de centrale verantwoordelijkheid ligt voor strategische beleidsontwikkeling en control. OenS krijgt hiervoor binnen deze organisatorische context mede de verantwoordelijkheid. Dit betreft zowel de medeverantwoordelijkheid van het afdelingshoofd als lid van het managementteam als de verantwoordelijkheid van de onderzoekers voor de inbreng vanuit onderzoek en onderzoeksgegevens bij de ontwikkeling van het gemeentelijke strategisch beleid en de beleidskaders. Daarmee strekt de verantwoordelijkheid verder dan tot voor kort het geval was, namelijk beperkt tot het (structureel en desgevraagd) uitvoeren van onderzoek en leveren van gegevens. De verantwoordelijk voor de kwaliteit van de informatie blijft uiteraard. Binnen de Concernstaf bewaakt O&S (hoofd en adviseurs) dat het middel onderzoek juist wordt ingezet bij beleidsontwikkelingen en dat onderzoeksgegevens correct worden gebruikt. Voor de functies is ook uitgangspunt, dat vanuit de onderzoeksdeskundigheid en onderzoeksvisie het initiatief wordt genomen voor beleidsontwikkeling en om zaken op de beleidsagenda te krijgen.

Door OenS in de organisatie van de Concernstaf te integreren komt het uit de sfeer van (bijna) een extern advies bureau en zijn deze verantwoordelijkheden organisatorisch waar te maken. Overleg hierover heeft vrij veel tijd gevergd, omdat er nog discussie was over deze positionering en omdat het in dat verband moeilijk was de toegevoegde waarde voor het strategisch beleid te concretiseren in de jaarplannen als zijnde werkzaamheden waaraan een eigenstandige beleidsverantwoordelijkheid inherent is. Dit geldt met name voor de (senior)

onderzoekers en het afdelingshoofd. De aanvankelijke insteek was die van “adviseur van adviseurs”, waarvoor de gevraagde waarderingsniveaus (schaal 11 voor de onderzoeker/adviseur en schaal 12 voor de seniorfunctie) niet van toepassing konden worden verklaard, zie bijvoorbeeld de typering in bouwsteenfunctie AB-12:

Specialistische initiërende en coördinerende/toetsende advies- en beleidsfunctie. Uitgangspunt is functioneren vanuit een zelfstandige positie en met specifieke verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld als senior in een groep van overeenkomstige functies of in het kader van gemeente-overstijgende belangen.

Er van uitgaande dat de hier geschetste opzet wat organisatie en functies betreft met een B&W besluit wordt bekrachtigd, zijn onze waarderingsadviezen als volgt.

CS-202 **Afdelingshoofd OenS**. Akkoord met voorstel schaal 13

CS-203 **Senior onderzoeker/adviseur**, akkoord met voorstel schaal 12

CS-204 **Onderzoeker/adviseur**, akkoord met voorstel schaal 11.

In de oude situatie was deze schaal gekoppeld aan de senior onderzoeker. Omdat dit niveau al voorkwam werd gedacht dat deze als voortgezet zou moeten worden gekwalificeerd. In bovenstaande context is de inhoud echter gewijzigd. Ofschoon het niet meer de senior is, kan (daardoor) wel het niveau op 11 gesteld worden.

CS-205 **Informatieanalist**, akkoord met voorstel schaal 10

CS-206 **Medewerker onderzoeksondersteuning**, akkoord met voorstel schaal 9

De eerste insteek was een nieuwe functie, waarin diverse taken werden samengebracht. Ten aanzien van het algemene jaarplan is toen aangegeven wat hierin de niveaubepalende werkzaamheden zijn voor de niveaus 8 en 9. De voor 9 niveaubepalende taken blijven in deze functie, de overige taken worden geïntegreerd in de functies van afdeling Bestuurs en Management Ondersteuning.

Hoofd OCR a.i.

A van de Weerd