

Onderwerp: formaliseren wijzigingen aansturing organisatie tot 2018
BBV nr: 2016/224008

1. Inleiding

In 2018 wordt in de ambtelijke organisatie van de gemeente Haarlem het hoofdafdelingenmodel losgelaten. In de periode tot 2018 wordt alvast zoveel mogelijk geanticipeerd op deze organisatieontwikkeling, zonder dat er al sprake zal zijn van een formele reorganisatie. Deze keuze is gemaakt om de mogelijkheid te hebben ervaringen en inzichten op te doen met anders werken, teneinde de definitieve beslissing over de organisatieontwikkeling zo goed mogelijk te kunnen nemen.

Er is voor gekozen om in deze ‘tussenfase’ naar het nieuwe organisatiemodel de aansturing van de ambtelijke organisatie alvast te wijzigen en de administratie aan te passen aan de feitelijke organisatie. Zo zijn de afdelingen WWGZ en JOS (Stadszaken) per 1 januari 2016 feitelijk onder de aansturing van de hoofdafdelingsmanager Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebracht. Met ingang van 1 mei 2016 zijn de afdelingen OGV en Ruimtelijk Beleid (Stadszaken) onder de aansturing van de hoofdafdelingsmanager Gebiedsontwikkeling en Beheer gekomen. Tevens is per die datum de aansturing van de hoofdafdeling Middelen en Services onder vier verschillende managementverantwoordelijken verdeeld.

De wijzigingen in aansturing vergen een collegebesluit.

2. Besluitpunten college

1. Het college besluit de feitelijke aansturing van de ambtelijke organisatie tot 2018 als volgt te wijzigen:
 - de afdelingen WWGZ en JOS (Stadszaken) worden per 1 januari 2016 aangestuurd door de hoofdafdelingsmanager belast met de verantwoordelijkheid voor de hoofdafdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
 - de afdelingen OGV en Ruimtelijk Beleid (Stadszaken) worden per 1 mei 2016 aangestuurd door de hoofdafdelingsmanager belast met de verantwoordelijkheid voor de hoofdafdeling Gebiedsontwikkeling en Beheer;
 - de hoofdafdeling Middelen en Services wordt per 1 mei 2016 aangestuurd door vier managementverantwoordelijken die ieder voor zich één of meerdere afdelingen als hoofdafdelingsmanager onder hun hoede hebben.
2. Dit besluit heeft geen financiële consequenties.
3. De betreffende medewerkers worden dit besluit schriftelijk op de hoogte gesteld. De overige medewerkers in de organisatie worden op de hoogte gebracht.

3. Beoogd resultaat

De gewijzigde aansturing van bovengenoemde afdelingen door de hoofdafdelingsmanagers formeel te regelen.

4. Argumenten

Van hoofdafdelingenmodel naar directiemodel

Met ingang van 2018 maakt de ambtelijke organisatie van de gemeente Haarlem de overstap van een hoofdafdelingenmodel naar een directiemodel. Deze organisatieontwikkeling is noodzakelijk om beter te zijn toegerust op de uitvoering van taken en verantwoordelijkheden

die zowel in het sociale als het fysieke domein, als in de ondersteuning van de primaire processen, op de gemeente rusten.

De fase tot aan 2018 is een tussenfase naar een organisatie waarin hoofdafdelingen niet meer bestaan. De huidige inrichting moet dermate flexibel zijn als ware de situatie van 2018 nu al werkelijkheid. Aangezien formeel de hoofdafdelingen blijven bestaan tot 2018 en het Organisatiestatuuut niet nu al wordt aangepast, is gekozen voor het doorvoeren van wijzigingen in de feitelijke aansturing van de organisatie.

De volgende uitgangspunten zijn hierbij gehanteerd:

- hoofdafdelingsmanagers zijn leden van een directieteam dat zich integraal verantwoordelijk stelt voor de ambtelijke organisatie;
- vanuit die integrale verantwoordelijkheid hebben de hoofdafdelingsmanagers onderdelen van de organisatie tot hun bijzondere verantwoordelijkheid;
- de hoofdafdelingsmanagers zijn onderling vervangbaar en inzetbaar ;
- de integrale verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering van de primaire processen is belegd bij meerdere leden van het directieteam.

De geformuleerde uitgangspunten hebben zich vertaald in de volgende wijzigingen in de aansturing van de organisatie tot 2018:

Sociaal domein

Met het onderbrengen van de afdelingen WWGZ en JOS onder de aansturing van de hoofdafdelingsmanager SWZ worden alle kernactiviteiten binnen het sociaal domein, zowel wat betreft de beleidsvorming als de uitvoering, bij elkaar gebracht. Het is een logische stap die volgt uit het proces van de decentralisaties binnen het sociaal domein.

Fysiek domein

Om tot een betere integrale ontwikkeling en uitvoering binnen het fysieke domein te komen is het wenselijk om de aansturing van twee onderdelen van STZ aan te passen. Daartoe zijn de afdelingen OGV en Ruimtelijk beleid onder de hoede de hoofdafdelingsmanager GOB gebracht.

Bedrijfsvoering

Het wordt in aanloop naar 2018 niet noodzakelijk geacht om een vacature van hoofdafdelingsmanager in te vullen. Hierdoor wordt de aansturing van de afdelingen onder de verantwoordelijkheid van vier managementverantwoordelijken gebracht, die ieder voor zich ten aanzien van de onder hen ressorterende afdelingen functioneel de rol en verantwoordelijkheid van hoofdafdelingsmanager vervullen:

afdeling IV, KenC en DIV/informatiebeheer: directeur

afdeling FAZA/DIV archiefbeheer: hoofdafdelingsmanager DVV

afdeling Financiën: hoofdafdelingsmanager Stadszaken

afdelingen HRM, Communicatie en Juridische Zaken: algemeen directeur.

Om de inhoudelijke samenhang en de samenhang in bedrijfsvoering van M&S te continueren heeft de directie overigens besloten een nieuw coördinerend overleg M&S in te stellen. Daarin nemen naast de verantwoordelijke managers voor de verschillende afdelingen van M&S ook de concerncontroller, de controller M&S en de bedrijfsvoeringsmanager van M&S deel.

5. Risico's en kanttekeningen

De organisatie bevindt zich tot 2018 in een tussenfase. Er is flexibiliteit in de praktijk nodig om goed om te gaan met de gekozen organisatorische aansturing en aanpassing in de onderliggende administratieve systemen.

6. Uitvoering

De gewijzigde aansturing door genoemde managers wordt met een tijdelijk samenstel van werkzaamheden geregeld. Hoofdafdelingsmanagers krijgen bovendien de taak elkaar onderling functioneel te kunnen vervangen. Over de precieze invulling van deze onderlinge vervangbaarheid maakt het directieteam nadere afspraken. De beide directieleden worden tijdelijk belast met een aantal taken als hoofdafdelingsmanager van M&S.

De betrokken managers ontvangen over de wijziging in aansturing, hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden tot 2018 schriftelijk bericht.

De wijzigingen in aansturing tot 2018 hebben geen gevolgen voor het gemeentelijk Mandateringsbesluit en de Budgethoudersregeling, nu deze beide regelingen reeds op functie zijn ingericht. Ook het Organisatiestatuuut blijft tot 2018 ongewijzigd in stand.

Nadat het college tot de wijzigingen heeft besloten, dienen de daaruit voortvloeiende consequenties in de administratie en systemen te worden verwerkt. De uitvoering hiervan zal onder de verantwoordelijkheid van de directie in de komende maanden ter hand worden genomen.

7. Bijlagen

Geen.

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris

de burgemeester