



Vijf jaar faciliteert de BUCH werkorganisatie de gemeenten Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo bij het realiseren van een fijne en veilige woon-, werk- en leefomgeving waarin alle inwoners en ondernemers mee kunnen doen. De ambitie van de werkorganisatie is om impact te maken in de maatschappij door daadkrachtig en efficiënt te werken. Door als één organisatie het hoofd te bieden aan de grote maatschappelijke opgaven waar onze vier gemeenten voor staan ten behoeve van en met onze inwoners.

We bouwen verder aan een sterke werkorganisatie die optimaal functioneert voor uw vier gemeenten door te leren van onze ervaringen; hoe we onszelf nog beter kunnen organiseren en hoe we ons kunnen voorbereiden op de toekomst. We doen dat aan de hand van de zes thema's die we hebben benoemd voor de periode 2022-2025 gebaseerd op de Berenschot-evaluatie die is uitgevoerd in het kader van het 213a onderzoek van de vier colleges:

1. Vorm derde G van gezamenlijkheid

Een gezamenlijke visie op dienstverlening voor zowel inwoners, ondernemers als onze bestuurders. Vanuit een gezamenlijk eigenaarschap van de gemeenten voor de werkorganisatie.

2. Inhoudelijke stip op de horizon

Een inhoudelijke stip op de horizon over wat de BUCH per gemeente levert. Met een dienstverleningsovereenkomst (DVO) per gemeente, een vastgestelde basisdienstverlening en een overzicht van lokale en gezamenlijke beleidsambities.

3. Richt je op organisatieontwikkeling

Een werkorganisatie die zichzelf kan ontwikkelen voor de opgaven van nu en de toekomst. De organisatiedoelen zijn opnieuw bekeken en vastgesteld. Er is strategisch personeelsbeleid: de talenten van onze mensen worden beter afgestemd op onze doelen en taken.

4. Bewaak een goede rolinvulling

Duidelijkheid over de rollen en verantwoordelijkheden van raden, colleges, gemeentesecretarissen, BUCH bestuur en BUCH werkorganisatie.

5. Communicatiestrategie

Een communicatiestrategie waarin we laten zien wat de meerwaarde van onze samenwerking in de BUCH is. En waarmee we beter aan uw raden laten zien of we onze financiële en maatschappelijke doelen halen.

6. Winst bij het optimaliseren van de ICT

Een geoptimaliseerde ICT die nog beter in de behoeftes van ons werk voorziet.

De oorspronkelijke taakstelling en de opdracht voor harmonisatie maken hier geen onderdeel van uit. De effecten hiervan zijn in de begroting verwerkt en worden via de P&C cyclus gerapporteerd.



Wat doen we eerst, wat doen we later

In december 2021 hebben de vier colleges besloten prioriteit te geven aan een betere toerusting van de werkorganisatie voor de opgaven van nu en in de toekomst en het vergroten van het bestuurlijk comfort bij zowel colleges als raden. Er is daarom ingezet op doorontwikkeling van de dienstverleningsovereenkomsten, strategische personeelsplanning en de doorontwikkeling van de ICT.

Een jaar onderweg

We zijn een jaar onderweg. In dat jaar is hard gewerkt aan de drie activiteiten met prioriteit. Maar daar is het niet bij gebleven; we hebben ook zaken in gang gezet die niet tot die prioriteiten behoorden, maar toch nodig bleken. Alle activiteiten zijn steeds gespiegeld aan de zes thema's en of ze daaraan bijdragen. Zo maken we werk van werk en blijven we gericht.

Stand van zaken per thema

Graag nemen we u mee in de uitvoering van de activiteiten waar we aan werken en wat dat oplevert:

1. Vorm 'derde G' van gezamenlijkheid

Begin oktober hebben de vier colleges hun perspectief op de toekomst van de samenwerking met elkaar gedeeld. In het voorjaar 2023 moet dit leiden tot een eensluidend beeld wat richtinggevend is voor de (verdere) stappen op governance en rolinvulling, het te vernieuwen organisatieplan, de doorontwikkeling van het dienstverleningsconcept en de DVO's. Tot die tijd werken we binnen de huidige kaders aan de doorontwikkeling van de organisatie en de prioritering die eind 2021 is vastgesteld.

2. Inhoudelijke stip op de horizon

In maart 2022 zijn de DVO's 2022 vastgesteld. De totstandkoming van deze DVO's heeft ons meer inzicht gegeven over de capaciteit in relatie tot de verdeelsleutel en kwaliteit van informatie. Afsgesproken is om stapsgewijs meer scherpere in definities en de meetbaarheid te brengen. Scherpere definities, eenvoud, integratie met de planning-en-controlcyclus en het ontwikkelen van kritische prestatie indicatoren (KPI) zijn belangrijke aandachtspunten voor de aanpak voor de DVO's 2023. Voor de inhoud van de DVO's 2023 baseren we ons op de college(werk)programma's, gesprekken met de colleges en de begrotingen. Streven is om de concept-DVO's 2023 in januari 2023 klaar te hebben.

Gezamenlijke bestuurlijke agenda

We zien dat de colleges bij grote opgaven meer samenwerking zoeken. Tegelijkertijd is nadrukkelijk geuit dat colleges hun eigen keuzes willen en kunnen maken die hun eigen gemeente uniek maken. Dit faciliteert de organisatie door steeds aan te geven waar harmonisatie en samen optrekken (met mogelijkheid voor 'couleur locale') bijdraagt aan effectiviteit en efficiëntie en door bestuurders samen te brengen. In het vernieuwde organisatieplan (onder punt 3) vormt deze werkwijze (focus op de overeenkomsten met oog voor de verschillen) één van de uitgangspunten.



3. Richt je op organisatieontwikkeling

We werken aan een vernieuwd organisatieplan waarmee we de werkorganisatie organiseren vanuit een duidelijke koers en zo de capaciteit (kwantiteit en kwaliteit) passend maken bij onze maatschappelijke opgaven.

We hebben de huidige missie, visie en organisatiedoelen aangescherpt en uitgangspunten voor sturing en manier van werken geformuleerd. De organisatie van het domein Samenleven is afgelopen jaar langs deze lijn ingericht, zodat taken, rollen en formatie passend zijn met maatschappelijke opgaven die rondom het sociale domein spelen.

Vervolgstappen bestaan uit het doorlichten van de andere domeinen op de uitgangspunten en het aanvullen met de resultaten van andere acties die zijn ingezet zoals rolinvulling, de strategische personeelsplanning en de optimalisatie van de ICT. Zoals het er nu uitziet is het concept van dit organisatieplan eind eerste kwartaal 2023 klaar.

Afgelopen jaar zijn er in het kader van strategische personeelsplanning (SPP) met alle teams gesprekken gevoerd over welke kennis en kunde zij nu hebben en wat er straks nodig is. Zodat op basis van deze kennis en informatie, bepaald kan worden welke maatregelen genomen moeten worden om te zorgen dat de organisatie voorbereid is op de toekomst. Voor het eind van het jaar besluiten directie en MT over de te prioriteren maatregelen.

We sturen actief op resultaten, functioneren en ontwikkeling ('de juiste mens op de juiste plek'). Met ingang van 1 januari 2023 is de personele gesprekscyclus verbeterd en gecombineerd met het resultaatgericht werken aan de hand van jaarplannen (van concern t/m individueel niveau). We doen een onderzoek naar het loongebouw/functiehuis. Ten behoeve van de arbeidsmarkt is een betere arbeidsmarkt communicatie ingezet en een recruiter aangesteld. In 2023 wordt aan de hand van dit alles het strategisch personeelsbeleid uitgewerkt.

4. Bewaak een goede rolinvulling

Gemeentesecretarissen, algemeen directeur en managementteam werken sinds de start van de interim-directeur nauwer samen. Ze vinden en informeren elkaar beter en wederzijdse afstemming krijgt steeds meer vorm. Begin 2023 moet duidelijk zijn welke rolinvulling definitief het beste past bij onze samenwerkingsorganisatie.

5. Communicatiestrategie

We brengen op dit moment focus aan op de externe communicatie vanuit de gemeenten. We kiezen thema's en stellen prioriteiten om onze inwoners gericht en in samenhang te informeren over de onderwerpen die voor hen van belang zijn. Bestuurlijke thema's en maatschappelijk impact vormen het afwegingskader.

Ook voor de interne communicatie is een nieuw communicatieconcept ontwikkeld om de organisatieontwikkeling te ondersteunen. Dit concept is ook inzetbaar voor arbeidsmarktcommunicatie; de manier waarop de BUCH zich kan presenteren als werkgever en als organisatie.

6. Winst bij het optimaliseren van de ICT

Op 1 augustus is een CIO (Chief Information Officier) aangesteld. Hij heeft in beeld gebracht wat er nodig is om de stabiliteit en veiligheid van onze informatievoorziening te optimaliseren. Dit is nodig in het licht van cybercriminaliteit, het kunnen aansluiten bij ontwikkelingen in de techniek en de toenemende mate van digitaal werken. Beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid van systemen en informatie vormen daarin de pijlers. Dit plan van aanpak wordt in 2023 uitgevoerd.



Het vervolg

De zes thema's zijn in de organisatie belegd en worden vanuit bedrijfsvoering verder uitgevoerd. Daarmee beschouwen we het 213a onderzoek als afgerond en zal de aansturing via het BUCH bestuur zijn vervolg krijgen. Rapportage over de voortgang gaat dan via de P&C cyclus van de werkorganisatie. Dit is dan de laatste informatiebrief vanuit het programma Samen Sterk.

Samen werken aan morgen

We hopen dat we u met deze nieuwsbrief een inkijk hebben gegeven hoe we als werkorganisatie werken aan het zo goed mogelijk faciliteren van uw gemeenten: vier gemeenten met een eigen karakter. Samen hebben we één doel: een betere toekomst voor onze inwoners en ondernemers.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van de gemeenten Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo

De heer M.N. (Martijn)
Schroor
secretaris

De heer L.Hj. (Lars)
Voskuil
burgemeester

De heer P. (Peter)
Schouten
secretaris

De heer S. (Sebastiaan)
Nieuwland
burgemeester

De heer W. (Wim)
van Twuijver
secretaris

De heer A. (Toon)
Mans
burgemeester

Mevrouw F.H.W. (Ciska)
de Jong
secretaris

Mevrouw M. (Mascha)
ten Bruggencate
burgemeester