

Het gaat goed met het GBT!

Het aantal deelnemende gemeenten, wordt de komende jaren behoorlijk uitgebreid. Dit jaar is de gemeente Losser toegetreden, maar ook de gemeente Haaksbergen staat al klaar. En de gemeente Almelo zal in 2013 volgen. Om de groei aan te kunnen, moeten we de organisatie aanpassen.



In februari hebben we in teambijeenkomsten de voorstellen voor de toekomstige ontwikkelingen van het GBT besproken. De opmerkingen die daar gemaakt werden, zijn doorgevoerd in de voorstellen. Op maandag 4 april kwamen we met alle medewerkers weer bij elkaar. Om de missie en visie te horen, de stand op te maken en te horen hoe we er nu voor staan. En natuurlijk om te weten hoe het proces verder gaat lopen. Zoals gewoonlijk geeft deze nieuwsbrief weer een korte weergave van de presentaties.

Opdracht: Bedenk een team- uitje



Dat er creatieve mensen bij het GBT werken, bleek bij de volgende opdracht:

De uitbreiding van het aantal deelnemende gemeentes, betekent dat er nieuwe collega's bijkomen. Er zal daarom in nieuwe teams gewerkt worden. Bedenk een teamuitje om de nieuwe teams een goede start te bezorgen. Enkele voorwaarden: het is voor 15 - 20 personen, het mag één of twee dagdelen in beslag nemen, 70% moet het leuk vinden en het mag niets kosten.

Opvallend was het aantal dienstverlenende voorstellen (veel vrijwilligerswerk). Daarnaast werd er gekozen voor een actieve (fietsen, wandelen) of creatieve invulling (herfstbakjes maken). De twee voorstellen om vrijwilligerswerk te doen bij de Voedselbank en de Zorgboerderij scoorden hoog, maar de Artistieke Fotoshoot ging er uiteindelijk met de eerste prijs van door. We kunnen niet wachten tot we de resultaten zien...

Missie, visie, strategie

door Hans Beimer

De organisatieverandering was twee jaar geleden al afgesproken. Maar dat is niet de belangrijkste reden voor de aanpassing. Het GBT moet toekomst- en groeibestendig zijn en daar past een andere organisatiestructuur bij.

In het strategisch plan geven we aan hoe we denken te groeien naar veertien Twentse gemeenten. Om te voorkomen dat we te hard groeien, heeft het bestuur de focus bepaald:

- We richten ons eerst op Twentse gemeenten. Pas in tweede instantie wordt gekeken naar gemeenten buiten Twente of naar een samenwerking met het waterschap. We acquireren dus niet actief buiten Twente.
- We beperken ons tot de kerntaken. Aanpalende taken zoals BAG, GEO, BGT horen niet bij het takenpakket.
- De omvang van het DB wordt beperkt tot drie leden en we worden nu nog geen overheids NV.
- Er wordt nog gesproken over tariefdifferentiatie, shared service centrum en huisvesting na 2013.

Wil de organisatie goed functioneren, dan is een organisatie-model nodig. Daarin is voor HRM een belangrijke rol weggelegd met de volgende acties:

- potentieelscan uitvoeren
- breder werken, mobiliteit bevorderen
- RGA verder uitwerken
- strategisch opleidingsplan ontwikkelen
- medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) uitvoeren
- functiegebouw opzetten



De visie van het GBT

1. Modern en slagvaardig overheidsbedrijf
2. Gericht op productie en kwaliteit
3. Aandacht voor medewerkers

Het Medewerkertevredenheids- onderzoek (MTO)

Het doel van het MTO is inzicht te krijgen in de tevredenheid en betrokkenheid van de medewerkers over werk, werkomgeving en procesaansturing. Op basis van de resultaten bekijken we hoe we deze aspecten kunnen vergroten.

De vragen zijn inmiddels geïnventariseerd. Tijdens een bijeenkomst op 2 mei en via intranet worden de medewerkers geïnformeerd. Deelname is mogelijk vanaf 9 tot eind mei. De rapportage volgt begin juni. Nadat de OR de resultaten (half juni) heeft gekregen, worden ze verspreid onder de medewerkers. Aan de hand van de uitkomst worden verbeterpunten vastgesteld.



Koers en strategie

door Jan Scherrenburg

Om tot dit organisatieplan te komen, hebben we een aantal stappen doorlopen. Na interviews en teambijeenkomsten, lopen we de structuur vandaag nog een keer door. Op 10 april gaat dit voorstel naar het bestuur.

Uit de teambijeenkomsten blijkt dat de medewerkers een goed beeld hebben waar we naar toe gaan. Er waren vooral veel reacties gekomen op de aansturing en structuur. De combinatie adjunct directeur en afdelingsmanager vond men niet goed. Bovendien was er een derde laag ontstaan, die we juist niet wilden. En er was discussie over de positie van Vaststelling belastinggrondslag, Kwijtschelding, Kwaliteitbeheer, Applicatiebeheer en Juridische Zaken. Uiteindelijk leidde de discussie tot verbeteringen in de structuur.

De nieuwe structuur

De veranderingen:

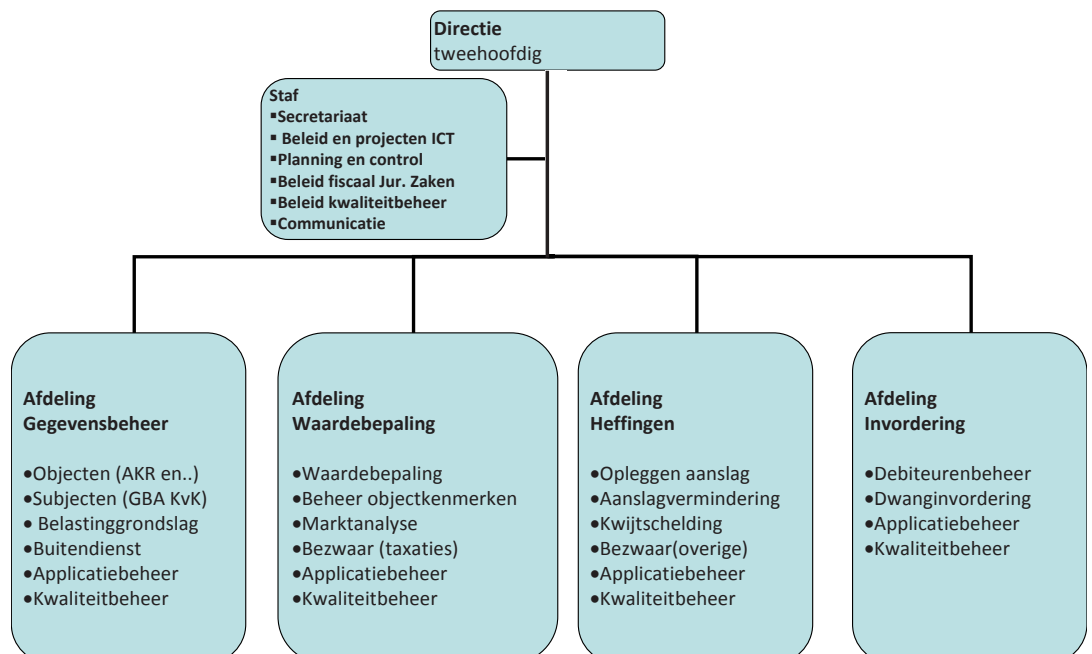
In de aansturing kiezen we voor twee lagen: directie en afdelingsmanagers. De afdelingsmanager stuurt rechtstreeks op het primaire proces. Hij moet tijd en aandacht hebben voor de medewerkers.

De huidige directeur blijft aan en zorgt voor stabiliteit. Er komt een directeur naast, met een duidelijke taakverdeling. We weten niet of er twee directeuren nodig zijn als de groei stabiliseert, daarom is één directiefunctie tijdelijk (voor drie jaar).

Er komen vier afdelingen: Gegevensbeheer, Waardebepaling, Heffingen en Invordering. Uitgangspunt hierbij was: hoe kunnen we het zo efficiënt mogelijk organiseren?

De stafafdeling is beperkt tot de vitale staffuncties, met een rol naar de totale organisatie.

NIEUWE STRUCTUUR





Hoe gaat het verder?

Verandering is altijd spannend. Iedereen wil weten: 'Wat betekent dat nu voor mij? Waar zit ik straks, wie zijn dan mijn collega's?' We hebben nog niet overal een antwoord op, want niet alles ligt helemaal vast.

De stappen die gezet gaan worden:

- OR advies op de organisatienotitie
- Vaststelling door bestuur (21/4)
- Procedures benoemingen en functiebeschrijvingen opstellen voor 1 adjunct directeur en 4 afdelingsmanagers (april)
- Procedure bespreken in huidige MT; advies van OR
Voorstel: assessment, sollicitatiegesprekken met commissies, voordracht aan directeur (eind mei functies ingevuld)
- Voorkeur voor werving: eerst binnen GBT kijken, pas daarna extern. Bestuur en MT beslissen hierover

Plaatsing medewerkers

De komende jaren stromen nieuwe medewerkers in. De formatie is al daarop aangepast. Alle medewerkers krijgen een plaatsingsformulier, waarop ze hun eerste en tweede voorkeur kunnen aangeven. Het is mogelijk bezwaar te maken tegen een plaatsing. Het gaat voor het merendeel om een beperkte verandering van

het takenpakket, slechts een aantal functies is helemaal nieuw. In het kader van breder werken is het wenselijk dat medewerkers op verschillende plekken en verschillende taken inzetbaar zijn. Het huisvestingsplan is eind mei gereed. Sommige medewerkers verhuizen fysiek naar een andere kamer. Er vindt overleg plaats met de gemeente Hengelo of huisvesting van het GBT op één etage mogelijk is.

Stappen:

- opstellen functiebeschrijvingen nieuwe functies (apr-mei)
- formatieplan: FTE's gekoppeld aan takenpakket per afd (apr-mei)
- functiewaardering nieuwe functies (mei)
- opstellen plaatsingsprocedure door MT met advies OR (mei).
- principe: mens volgt functie. Plaatsingscommissie adviseert directie over de invulling.
- plaatsing medewerkers in nieuwe organisatie (juni, voor zomervakantie)
- Start in de nieuwe vorm (september)

Winnaar kwartaal- topper

De werkgroep Welzijn heeft een winnaar voor de Kwartaaltopper voor eerste kwartaal. De waarden van dit kwartaal waren Respect, Positief en Open.

Anisa Yakil

is optimistisch, vrolijk, brengt een positieve sfeer op afdeling en heeft respect voor anderen en andere meningen.

Nieuwe aanmeldingen zijn van harte welkom. De drie nieuwe kernwaarden zijn Betrouwbaar, Aanspreken en Betrokken.

