

Het veranderingsproces <sup>1</sup>van de gemeentelijke organisatie.

Het college van burgemeester en wethouders zet deze periode in op verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en organisatie.

De volgende vijf aandachtsvelden zijn daarbij belangrijk:

- 1). Human Resources Management
- 2). Invoeren Strategisch Budgetteren.
- 3). Invoering van "E-strategy".
- 4). Administratieve Organisatie
- 5). Deregulering

De veranderprocessen.

1) Omdat onze medewerkers degenen zijn om wie het draait bij veranderingsprocessen en zij de veranderingen moeten "dragen", is er reeds voor de aanvang van dit proces een bekwame begeleider van buiten aangetrokken om onze medewerkers waar nodig te ondersteunen. Coaching, opleiding en training zijn kernbegrippen. Gedwongen ontslagen vinden niet plaats. De interne mobiliteit wordt gestimuleerd. De "regie-organisatie" wordt verder vorm gegeven. De "uitvoerings-organisatie" wordt waar mogelijk gericht op samenwerking met "anderen" en waar nodig versterkt.

2) Een werkgroep "Strategisch Budgetteren" is ingesteld. Deze introduceert een andere wijze van budgetteren, waarbij door het aanpakken van organisatorische 'slack' (verkalking) produktiviteitswinst kan worden behaald. Dit soort "winsten" wordt in een "bufferfonds" gereserveerd. In de produktbegroting 2007 zal met deze methode worden geëxperimenteerd. Het ligt in de bedoeling dat de resultaten van deze methode in 2008 in de begroting neerslaan.

3) Een werkgroep E-strategy werkt aan de invoering van informatie-technologie ten behoeve van het optimaal functioneren van de huishouding der gemeente en de produktie en afgifte van gemeentelijke produkten, opdat de digitale prestaties van de gemeente voldoen aan de eisen van hoger bestuur.

4) De nieuwe Administratieve Organisatie bekort de gemeentelijke werkprocessen door interne procedures te ontdoen van dubbelingen en het stroomlijnen van de werkprocessen. De toepassing van ICT zal hierbij een belangrijke rol spelen.

5) Deregulering wordt nog voor de zomer 2006 aangepakt. Een kleine werkgroep doet op zeer korte termijn voorstellen voor afschaffing c.q. vereenvoudiging van regels. Het wordt zeer op prijs hierbij zoveel mogelijk op de inbreng van al onze medewerkers te kunnen steunen.

In het najaar zullen de raad voorstellen bereiken tot aanpassing van de gemeentelijke verordeningen zodat de nieuwe regels per 1 januari 2007 in kunnen gaan.

-

Wat merkt de burger ervan?

---

<sup>1</sup> Een kleine stuurgroep onder leiding van de burgemeester is ingesteld om aan werkgroepen voor de verschillende onderdelen richting te geven. Deze werkgroepen hebben een flexibel karakter. Zij activeren onze medewerkers op een niet-bureaucratiserende wijze. Zij organiseren workshops, etc., maar zij schrijven geen rapporten.

- Minder regels.
- Het zoveel mogelijk digitaal kunnen “kopen” van produkten en diensten..
- 7 x 24 uur bereikbaarheid van het gemeentelijke “loket”.
- Het per ommegaande afdoen van de correspondentie met de gemeente en de zekerheid dat klachten serieus worden genomen en leiden tot verbetering.
- Door kwaliteitshandvesten verkrijgt men zekerheid over de gemeentelijke dienstverlening, kwalitatief, kwantitatief en in de tijd gemeten.
- De lasten voor burgers en organisaties zullen niet stijgen en zoveel mogelijk worden verlaagd.
- Een fantastische woonomgeving in een prachtig dorp met uitstekende en betaalbare voorzieningen!.

Wat mag het kosten?

Voor de onder 1 t/m 5 genoemde veranderprocessen worden de navolgende (incidentele) lasten geraamd.

2006	2007	2008	2009	2010
€ 150.000	€ 600.000	€ 500.000	€ 250.000	€ 250.000

Dekking van deze lasten ( € 150.000) in 2006 is voorzien in de Voorjaarsnota.

Voor de geraamde lasten voor 2007 en volgende jaren kan 50% ten laste worden gebracht van de reguliere budgetten en wordt de andere 50% gefinancierd uit het kan inmiddels gevormde “bufferfonds”.