

Criteria ambtelijke samenwerking (versie 18 januari)

Bijgaand schema geeft een aantal criteria weer om de ambtelijke samenwerking te toetsen. Het gaat hierbij om toetsing van ambtelijke samenwerking met andere gemeenten, die niet vormgegeven is in een formele juridische vorm zoals een Gemeenschappelijke Regeling (zie verbonden partijen). Met betrekking tot verbonden partijen zijn reeds criteria vastgelegd voor sturings- en controlemogelijkheden (zie begroting 2021 Heemstede pagina 168). Over de verbonden partijen wordt gerapporteerd via de P&C cyclus.

Op dit moment zijn er verschillende ambtelijke samenwerkingen (naast de gemeenschappelijke regelingen):

- Vervlochten teams met Bloemendaal (Financiële administratie, Facilitair, P&O, Communicatie, Informatisering en Handhaving). Gezamenlijke inzet en aansturing van personele capaciteit.
- Projectmatige samenwerkingen met andere gemeenten (bv. Governance Zuid Kennemerland, regionale inkoop jeugdzorg, HRM samenwerking regio, regio samenwerking gevolgen Covid 9 gemeenten, programma omgevingswet met Bloemendaal). Het betreft hier kennisdeling en, projectmatig samen optrekken.

In de notitie criteria ambtelijke samenwerking van de raad (d.d. 21 oktober commissie Middelen) is een lijst van criteria aangegeven op welke wijze ambtelijke samenwerkingen getoetst kunnen worden. In onderstaand schema zijn de criteria verder uitgewerkt en verdiept. Op basis van dit schema kunnen de vervlochten teams met Bloemendaal getoetst worden waarbij 2018 als nullijn wordt gehanteerd zoals aangegeven in de raadsnotitie en kunnen in de toekomst andere samenwerkingen getoetst worden. Tot slot is na dit schema is beschreven op welke wijze over de samenwerking met Bloemendaal gerapporteerd kan worden in de P&C cyclus (jaarrekening).

	Thema/beleidsdoel	Beschrijving	Wijze van meten	Normen & realisatie
1	Kwaliteit	Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de bedrijfsvoering in de breedte van de organisatie bijdraagt aan goede resultaten van de gemeente als geheel.	VNG-monitor Waarstaatjegemeente.nl; onderdeel Burgerpeiling. Tweejaarlijks wordt deze peiling in Heemstede gehouden. De scores worden afgezet tegen benchmark met gemeenten van gelijke omvang (referentie-gemeenten) en tegen landelijk gemiddelde van alle deelnemende gemeenten. In 2019 namen 42 referentiegemeenten deel aan het onderzoek.	Als norm wordt het landelijk gemiddelde gebruikt van laatste burgerpeiling (nu 2019) op de volgende onderwerpen: <ul style="list-style-type: none"> - Waardering alle inspanning gemeente (H: 7,1 L: 6,7) - Zorg voor woon en leefomgeving (H: 7,1 L: 6,7) - Samenwerking met inwoners (H:6,5 L: 6,1) - Directe dienstverlening (H: 7,4 L:6,7) - Communicatie en voorlichting (H: 7,1 L: 6,6) <i>*H=Heemstede, L=landelijk</i> (organisatie als geheel)
2	Efficiency (flexibiliteit en kosten)	Efficiency betekent een doeltreffende inzet van middelen (personeel en budget) in relatie tot de te realiseren kwaliteit (zie 1). Doeltreffende inzet betekent ook voldoende flexibiliteit om nieuwe opgaven en kwetsbaarheid op te kunnen vangen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loonkosten (exclusief cao verhogingen) 2. Formatie ontwikkeling (formatie op basis van 36 uur) 3. Onder inhuur wordt verstaan: derden die tijdelijk en onder aansturing van gemeentelijk personeel taken voor de gemeente vervullen. De kosten voor het inlenen van personeel, welke in rekening worden gebracht op basis van een tarief voor het aantal gewerkte uren, vallen onder deze definitie. <p>De inhuurcijfers worden gerapporteerd over de organisatie als geheel¹. De reden hiervoor is dat we een relatief kleine</p>	1.& 2. Huidige situatie gebaseerd op de begroting 2020 is de nul lijn voor: <ul style="list-style-type: none"> - Loonkosten - Formatie ontwikkeling - En afwijkingen worden toegelicht, ook indien taak is uitgebreid 3. Inhuur: als % van de loonkosten, afwijkingen in relatie tot voorgaand jaar verantwoordt (organisatie als geheel) 4. Beschrijvend: de uitvoering van welke taken is kwetsbaar en waarom

¹ De raad heeft op 8-11-2019 een motie aangenomen mbt inhuur externen. Hierin werd gevraagd inzicht te geven in het totale budget zowel voor vast personeel als inhuur op aantal fte en totale loonsom, op jaarbasis en dit inzicht jaarlijks aan het eind van het jaar aan te leveren. In de jaarrekening over 2019 is dit reeds opgenomen.

			<p>organisatie zijn, waardoor vacatureruimte waarvoor ingehuurd kan worden (= vacaturepot; tijdelijke vervanging bij vacature, ziekte etc.) en inhuur ten laste van flexibel budget (specialisme, extra capaciteit en kunde) in een centraal budget staan en niet zijn verdeeld per afdeling. Sommige primaire afdelingen met veel uitvoerende taken (bijvoorbeeld Publiekszaken en IASZ) hebben een eigen inhuurbudget om pieken in productie op te vangen.</p> <p>4. In welke mate speelt het opvangen van kwetsbaarheid een rol. Dit kan erin gelegen dat er geen achtervang beschikbaar is, dan wel vanwege vereisten aan werkwijzen (bijvoorbeeld accountantsvoorschriften)</p>	
3	Specifieke kennis of specialisten nodig	Belangrijke reden voor ambtelijke samenwerking is ook het borgen en delen van specialistische kennis. Kleine gemeenten hebben een te kleine formatie vaak voor meerdere specialisten. Samenwerking verminderd ook de kwetsbaarheid op specialistische functies.	Aangeven welke projecten stagneren door gebrek aan kennis of interne specialisten of vanwege complexe digitale projecten. Een criterium ook voor nieuwe samenwerkingen.	beschrijvend
4	Ontwikkelingsmogelijkheden personeel	Door ambtelijke samenwerking ontstaan er meer ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.	Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) wordt in Heemstede om de 3 a 4 jaar uitgevoerd. In de huidige opzet worden 6 clusters uitgevraagd (10-20 vragen per thema): mijn werk, interne organisatie en strategie, arbeidsomstandigheden, collega's, leidinggevenden, personeelsbeleid. Ontwikkelaspecten komen aan de orde bij de clusters mijn werk, leidinggevenden en personeelsbeleid.	<p>MTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhouding medewerkers bij de vraag 'over het algemeen ben ik een zeer tevreden / tevreden / ontevreden / zeer ontevreden medewerker (2016: 21% - 70% - 8% - 1%) - Gemiddeld cijfer cluster 'mijn werk' (2016: 6,9) - Gemiddeld cijfer cluster 'leidinggevenden' (2016: 6,6) - Gemiddeld cijfer cluster 'personeelsbeleid' (2016: 6,2) <p>(organisatie als geheel of vervlochten teams als geheel)</p>

Rapportage in P&C cyclus over samenwerking vervlochten team (Heemstede - Bloemendaal):

1. In de jaarrekening op basis van bovenstaand schema een vaste rapportage over de ambtelijke samenwerking met Bloemendaal toe te voegen aan de paragraaf Bedrijfsvoering. In de paragraaf bedrijfsvoering wordt dan het volgende opgenomen terugkijkend over drie jaar:

- Kwaliteit; rapportage op basis van benoemde criteria burgerpeiling voor gehele ambtelijke organisatie
 - Efficiency;
 - loonkosten en formatie per vervlochten team
 - inhuur; wordt reeds op gerapporteerd in jaarrekening over organisatie als geheel
 - opvangen kwetsbaarheid per vervlochten team
 - Medewerkerstevredenheidsonderzoek:
 - Gemiddeld cijfer 'mijn werk', 'leidinggevenden', 'personeelsbeleid' voor de vervlochten teams als geheel.
2. Een vast 'kopje' toe te voegen aan de paragraaf Bedrijfsvoering met *overige 'projectmatige' ambtelijke samenwerkingsverbanden*, belangrijkste of nieuwe ontwikkelingen kunnen hier gemeld worden.