

VOORSTEL AAN HET ALGEMEEN BESTUUR

Agendapunt:

Datum vergadering: 24 februari 2011 Waterschap Vallei & Eem/
1 maart 2011 -Waterschap Veluwe
Behandelend bestuurders drs. J.M.P. Moons / Ir. G. Verwolf

Onderwerp: Informatie

Bijlage(n):

1. Notitie Fijnstructuur;
2. Brief DG water Fusie Waterschappen.

Docbasenr.: 217208

Voorstel Dijkgraaf en Heemraden:

Dijkgraaf en Heemraden van Waterschap Vallei & Eem/Veluwe vragen het Algemeen Bestuur:

- Kennis te nemen van de uitwerking van het door u vastgestelde Integraal Beslisdocument in het door Dijkgraaf en Heemraden voorgenomen besluit tot vaststelling van de notitie fijnstructuur;
- In te stemmen met de invulling en uitwerking van het aspect kwaliteitsverbetering zoals uitgewerkt is in hoofdstuk 5 van de notitie fijnstructuur en hier integraal is overgenomen. Het advies hierover van de BOR – verwacht 22 februari- zal staande de vergadering worden meegedeeld;
- Kennis te nemen het procesverloop en doorkijk betreffende de huisvesting;
- Kennis te nemen van het verdere procesverloop van de plaatsing van management en medewerkers.

Inhoud voorstel

In dit voorstel wordt de fijnstructuur als uitwerking van de door u vastgestelde hoofdstructuur voor de ambtelijke organisatie toegelicht. In de fijnstructuur is de opgedragen efficiencyslag van 42 fte gerealiseerd. Hierbij wordt aangetekend dat deze efficiencyslag feitelijk pas volledig kan worden gerealiseerd op het moment dat het waterschap één bestuur (1-1-2013) en één huisvesting heeft. Wij vragen u om in te stemmen met een gedeeltelijke invulling van de kwaliteitsverbetering met de door u gevraagde toelichting. De kwaliteitslag is randvoorwaardelijk voor de invulling van het waterpartnerschap, om te voldoen aan de veranderende eisen van de maatschappij, het verminderen van de kwetsbaarheden en om de resultaten van de bestuurskrachtmeting te realiseren. Tevens is de kwaliteitslag (evenals de efficiencyslag) integraal onderdeel van de nieuwe ambtelijke organisatie zoals deze is uitgewerkt sinds december. Voorstel is om analoog aan de gefaseerde realisatie van de efficiencyslag ook de aangegeven kwaliteitsslag te faseren. Hiermee is vanaf het moment van de ambtelijke fusie 10 fte gemoeid. Op een later moment zal de rest van de kwaliteitslag van 5 fte worden ingevuld in samenhang met de ontwikkeling van de werkorganisatie en invulling van het waterpartnerschap. De kwaliteitsverbetering wordt hieronder verder toegelicht

Tevens informeren wij u over het procesverloop van de huisvesting en geven een doorkijk over de voorgenomen wijze van besluitvorming.

Aanvullend wordt u mondeling geïnformeerd over de eerste verkenning van het intensiveren van de samenwerking van beide besturen tot aan het overgangsbestuur en de mogelijke inrichting van het bestuur in de periode tot de verkiezingen van 2014.

Eerdere besluiten / beleidskaders:

- Vaststelling integraal beslisdocument (IBD) op 15 en 16 december door beide Algemeen Besturen. Het IBD is het kader geweest voor de fijnstructuur en kwaliteitslag zoals in dit voorstel voorligt;
- Instemming kaders en aanpak Huisvesting op 23 en 30 september 2010 door beide Algemeen Besturen.

1. Inleiding

Sinds uw vergaderingen in december 2010 is er zowel bestuurlijk als ambtelijk weer veel werk verzet en is wederom flinke progressie gerealiseerd. Op hoofdlijnen betreft het fusieproces vier verschillende aspecten:

a. Inrichting ambtelijke organisatie en plaatsing medewerkers

Inhoudelijk treft u over de inrichting bijgaand de notitie fijnstructuur ter kennisneming aan en wordt u aan de hand van deze notitie gevraagd een uitspraak te doen over de invulling van de kwaliteitsverbetering. De notitie fijnstructuur vormt de basis voor het Functieboek. In het Functieboek worden alle nieuwe functies beschreven met de bijbehorende aantallen fte's en de waardering. De notitie fijnstructuur ligt als voorgenomen besluit bij de BOR (Bijzondere OndernemingsRaad) voor om advies. De BOR zal hierover in combinatie met het op te stellen Functieboek en de Functiewaardering begin april advies uitbrengen. Daarna kan het Functieboek definitief door Dijkgraaf & Heemraden vastgesteld worden en kan het plaatsingsproces van de medewerkers conform het Sociaal Statuut uitgevoerd worden. Het is de bedoeling alle medewerkers nog voor de zomervakantie te informeren over hun voorgenomen plaatsing per 1 januari 2012 in de nieuwe organisatie.

Vooruitlopend op het integrale advies van de BOR zal de BOR op 22 februari a.s. advies uitbrengen op het onderdeel kwaliteitsverbetering uit de notitie fijnstructuur zodat dit advies meegenomen kan worden bij de behandeling van dit voorstel. Vooruitlopend op het vaststellen van het Functieboek voor de medewerkers hebben beide Dijkgraaf & Heemraden op 24 januari jl. de profielen van de directie en van de overige leidinggevenden als voorgenomen besluit vastgesteld en om advies aan de BOR voorgelegd evenals het voornemen om aan de heer Dalhuisen de rol van secretaris-directeur toe te delen en aan de heer Spaan de rol van directeur bedrijfsvoering in het overgangsjaar 2012. De BOR zal begin maart advies uitbrengen over de profielen van de leidinggevenden waarna de plaatsing van de overige leidinggevenden in april a.s. kan plaatsvinden.

Terzijde wordt hier nog opgemerkt dat door de vakbonden CNV en AbVaKabo/FNV conform het sociaal statuut heren Koeslag en Van Luxemburg zijn aangewezen als leden voor de plaatsingscommissie. Voorts zal in de loop van 2012 de BOR nog betrokken dienen te worden bij het definitieve benoemingsproces van de nieuwe directie in 2013.

b. Sociaal Statuut en harmonisatie

Rechtspositieregelingen: over deze onderwerpen is overeenstemming bereikt in het BGO (Bijzonder Georganiseerd Overleg) en hierover staat een apart voorstel op de agenda voor uw vergadering van 24 februari (WVE) en 1 maart (Veluwe).

c. Huisvesting

Hierover treft u een procedurevoorstel aan in deze notitie.

d. Overgangsbestuur, bestuurlijke samenwerking en –aansturing van de nieuwe organisatie

De wijze waarop bij oprichting van het nieuwe waterschap op 1 januari 2013 aan het (overgangs) bestuur vorm en invulling kan worden gegeven is sterk afhankelijk van de uitkomsten van het Bestuursakkoord Water, de aanpassing van de Waterschapswet op het onderdeel bestuur en verkiezingen en de besprekingen met de provincies over het op te stellen Reglement voor het nieuwe waterschap. Over het Bestuursakkoord Water bent u apart geïnformeerd. De conceptwettekst voor de aanpassingen van de Waterschapswet komt in maart of april beschikbaar en over het eerste bestuurlijke overleg met de provincies over de reglementering op 17 februari zult u tijdens de vergadering door de Dijkgraaf mondeling worden geïnformeerd. Een brief over dit onderwerp aan de D.G. Water treft u hierbij ter kennisname aan (bijlage 2).

In de praktijk vindt al heel veel inhoudelijke en beleidsmatige afstemming en samenwerking plaats. Over de vraag hoe hieraan bestuurlijk invulling dient te worden gegeven in de komende maanden en in het overgangsjaar 2012 hebben al enkele verkennende gesprekken plaatsgevonden tussen beide Dijkgraaf & Heemraden. Wij verwachten u hierover in de volgende vergadering concreter mededeling te kunnen doen.

2. Fijnstructuur

De hoofdstructuur en omvang van de nieuwe organisatie zijn bestuurlijk door u vastgesteld in december. Tevens zijn de leidende principes voor het functioneren van de nieuwe organisatie bepaald. Het procesgericht werken is één van de belangrijke uitgangspunten. Ook werd aangegeven welke afdelingen er komen in de nieuwe organisatie. Per nieuw te vormen afdeling is een ambtelijke werkgroep ingesteld. In de werkgroepen is op basis van het bestuurlijk kader de afdeling verder uitgewerkt. Hierbij is rekening gehouden met de bestuurlijke wensen rond waterpartnerschap, overige kwaliteitsverbeteringen en efficiency.

In het document van de fijnstructuur is per afdeling uitgewerkt: identiteit, structuur, eerste aanzet functies en formatie. Uitgangspunt is de eindsituatie na de bestuurlijke fusie met één huisvesting. In de formatie is meegenomen de te effectueren kwetsbaarheidreductie en de opgedragen efficiëncyslag. Ook is voor een totaal eindbeeld een deel van de kwaliteitsslag verwerkt.

Zolang er nog sprake is van twee gebouwen en van twee besturen is tussentijds nog tijdelijk een beperkte extra formatie nodig. Deze zal na 2012 gefaseerd afnemen en wordt geschat op ongeveer 10 -15 fte welke vanaf 1 januari 2012 bovenformatief ingevuld worden.

Beide besturen hebben in de vergaderingen in december aangegeven een verdere detaillering te willen van de kwaliteitsslag. Daarom is uitgeschreven hoe deze plaats heeft gekregen in de fijnstructuur (zie bijlage fijnstructuur hoofdstuk 5). Het document de fijnstructuur is het fundament voor het uiteindelijke functieboek met de definitieve functies inclusief de bijbehorende waarderingen. Te zijner tijd (na besluitvorming over de huisvesting, doch voor de start van de reflectieperiode voor de medewerkers) zullen ook de standplaatsen (al dan niet de tijdelijke) worden toegevoegd. Hiermee ontstaat er een document dat de basis is voor het plaatsingsproces.

3. Kwaliteitsverbetering

Bij de inrichting van de nieuwe organisatie is rekening gehouden met een aantal kwaliteitsverbeteringen binnen het nieuwe waterschap. Allereerst zal kwaliteitsverbetering worden bereikt door 'best of both worlds' te kiezen en daar voor het nieuwe waterschap verder invulling aan te geven. Aan de nieuwe afdelingshoofden zal na benoeming worden gevraagd om voor hun eigen onderdeel concreet aan te geven welke aspecten dit betreft. Ook komen afdelingen sterker uit de bus omdat disciplines anders zijn gebundeld. Aan deze aspecten van kwaliteitsverbetering zijn geen kosten verbonden. Daarnaast is een kwaliteitsslag gevraagd. Om deze kwaliteitsslag geheel te realiseren is 15 fte noodzakelijk. Besloten is een deel van de kwaliteitsslag nu in te vullen (hiermee is 10 fte gemoeid) en een deel later te realiseren op basis van aparte besluitvorming (hiermee is 5 fte gemoeid). Hieronder wordt de totale kwaliteitsslag van 15 fte beschreven. Zowel de besparing (42 fte) als de kwaliteitsslag zijn in de voorgestelde fijnstructuur verwerkt.

Speerpunten van kwaliteit zijn:

- naar buiten kunnen optreden als waterpartner;
- intensiever samenwerking in de afvalwaterketen;
- een goede legger;
- zwaardere eisen aan informatiebeleid en automatisering;
- intensivering van externe communicatie i.v.m. waterpartner.

3.1 Realisatie waterpartner

De besturen hebben gekozen voor het uitvoering geven aan de missie 'waterschap als waterpartner'. Dit veronderstelt een aantal maatregelen om aan deze ambitie concreet handen en voeten te geven. Om zich als waterschap te kunnen profileren als waterpartner, is het noodzakelijk om het nieuwe waterschap een actievere positie te geven in haar samenspel met 'derden' in het watersysteem en de waterketen. Dat betreft zowel de provincies, gemeenten, maatschappelijke organisaties, ondernemers en burgers. De positie van het waterschap wordt minder reactief; we acteren meer proactief met anderen en kijken waar actief de samenwerking kan worden gezocht, zonder dat de rol van een ieder wezenlijk anders wordt. Actieve samenwerking zoeken zien wij op de volgende niveaus:

- landelijk strategisch met effecten voor ons gebied;
- eigen beheersgebied (bijv. Klimaatontwikkeling – ontwikkelingen op gebied van R.O – Robuuste watersystemen);
- plaatselijk tactisch en operationeel.

Ter ondersteuning van bestuur en directie zal bij de nieuwe eenheid Strategie en Beleid een tweetal beleidsfuncties (één waterketen en één watersystemen/-keringen) worden ingericht die ontwikkelingen gaan volgen op de langere termijn en het bestuur proactief kunnen informeren en laten handelen over ontwikkelingen die op de langere termijn (5 tot 10 jaar vooruitkijkend) op ons af zullen komen (bijvoorbeeld effecten klimaatakkoord). Enerzijds wordt het hiermee mogelijk om ons als waterschap beter in landelijke netwerken te profileren en anderzijds krijgen we hiermee tijdig signalen om ons op voor te bereiden. Ook zullen de twee programmamanagers zich op strategisch niveau in de nodige landelijke netwerken roeren.

Daarnaast wordt accountmanagement verder handen en voeten gegeven. Bij de afdeling Planvorming zal een aantal accountmanagers actief worden die – ter ondersteuning van bestuur en directie – kunnen meepraten op het bestuurlijke en hoog ambtelijke niveau bij provincies, gemeenten, maatschappelijke organisaties en op directieniveau bij bedrijven. Tevens zullen zij het eerste aanspreekpunt zijn voor beleidsmatige c.q. gebiedsgerichte vragen en plannen van derden (bijvoorbeeld reconstructieplannen, streekplannen, milieuplannen, structuurvisies e.d.). Vragen die op dit vlak binnenkomen zullen op de juiste wijze worden weggezet. Daarnaast is hun rol om op de hoogte te blijven van beleidsmatige c.q. politieke ontwikkelingen en projecten van derden. Zij zullen met specifieke gebiedskennis in een eigen gebied acteren. Hiermee kan tijdig samenwerking worden verkregen en wordt het mogelijk om op strategisch niveau de belangen van het waterschap meer proactief te behartigen. Intern zullen zij input leveren voor de (meerjaren-)beleidsbegroting, adviseren op bestuurlijk en strategisch managementniveau en plannen opstellen. Formatief betekent dit een versterking van 1 fte. Voor het feitelijk vroegtijdig leveren van input bij gemeenten op ruimtelijke

orderingplannen is ook 1 fte benodigd. Het is van groot belang om tijdig op het juiste niveau te handelen in de ruimtelijke processen. Door aan de voorkant van ruimtelijke processen bestuurlijke partners te informeren over kansen, bedreigingen en mogelijkheden in de provinciale structuurplannen en gemeentelijke bestemmingsplannen, is winst te halen en worden herstelkosten – zowel bestuurlijk als ambtelijk – voorkomen.

Aansluitend is de 'eigen oog- en oorfunctie' in ons beheersgebied actief georganiseerd. Op operationeel en tactisch niveau is in ons eigen waterschap veel regionaal en plaatselijk overleg met en advisering aan externe partners en intern binnen de afdelingen. Binnen de afdeling Beheer & Onderhoud Watersystemen/-keringen zijn 3 adviseurs/waterpartner actief. Zij hebben per rayon specifieke gebieds- en netwerkkenis. Het waterschap zet deze functionarissen proactief in als operationele contactfunctionarissen. Hiermee verbeteren we onze service en adviezen aan burgers, gemeenten en terreinbeheerders. Deze "nieuwe functie" komt voort uit een herschikking van de bestaande formatie. Op deze wijze is het accountmanagement van hoog tot laag of anders gezegd van "abstract tot concreet" vormgegeven.

Gekozen is om een deel van de kwaliteitsslag m.b.t. het waterpartnerschap betreffende de bestuurlijke ondersteuning (1 fte) en het accountmanagement ruimte en RO (1 fte) vooralsnog niet in te vullen.

3.2 Samenwerking in de Afvalwaterketen

Met betrekking tot de werkzaamheden in de afvalwaterketen worden de volgende kwalitatieve verbeteringen voorgesteld:

- Intensivering samenwerking met gemeenten;
- Centrale regiekamer/minder kwetsbaar – sneller reageren;
- Invoering van assetmanagement;
- Certificering hele gebied ISO 9001, ISO 14001 en OHSAS 18001.

Het nieuwe waterschap continueert en intensiveert de samenwerking met de gemeenten om te komen tot een integrale afvalwaterketen. In de samenwerking met de gemeenten in ons beheersgebied zullen de 15 zuiveringskringen worden bediend. In gezamenlijkheid is op het gebied van kwaliteit en efficiency uiteindelijk veel resultaat te behalen. Het middel om dit te bereiken is door een centrale regie te gaan voeren op de processen in de waterketen. De activiteiten van de gemeenten worden niet overgenomen, maar de gemeenten worden kwalitatief beter bediend.

De afdeling Planvorming wordt ingezet om voorbereiding te geven aan de intensievere samenwerking. De genoemde accountmanagers zijn vanuit de visie van waterpartner verantwoordelijk voor het leggen van de juiste contacten en het onderhouden en voeden van de daarbij behorende netwerken.

De inzet van de afdeling is om binnen de zuivering een hogere kwaliteit in resultaten te bereiken (een betere zuivering behaalt betere rendementen). Dit kan worden bereikt door een centrale regie van de primaire processen binnen de (afval)waterketen van het gehele beheersgebied. De regie (afstemming van de deelprocessen) vindt plaats in een centrale regiekamer. De afdeling Beheer Waterketen wordt daarmee sterker op het gebied van bedrijfszekerheid, expertise, meten – gegevensanalyse – monitoren, logistiek enz. Maar ook zal gewerkt worden aan het proactief verminderen van de kwetsbaarheid van de installaties. Hiervoor zal binnen de afdeling Onderhoud technische installaties assetmanagement (= het zo efficiënt en slim mogelijke onderhouden van de installaties op basis de strategische doelstellingen van de organisatie) worden ingezet. Door deze benadering van het onderhoud van de installaties zal de zekerheid in bedrijfsvoering verhogen (en een verlaging van de 'total cost of ownership'). Het waterschap ziet zich met deze benadering minder geplaagd voor onverwachte storingen.

Momenteel zijn de helft van de huidige installaties al gecertificeerd. Een hogere kwaliteit wordt ook bereikt door certificering uit te gaan rollen in het hele werkgebied. Certificering heeft een duidelijk meerwaarde in de samenwerking met overheden en bedrijfsleven, maar ook om onze kwaliteit beter meetbaar te maken en een meer lerende organisatie te worden. Het management kan hiermee gericht gaan sturen. De afdeling is ervan overtuigd dat deze kwaliteitsslag een goede investering zal blijken in het bereiken van een gezamenlijke werkcultuur.

De integratie van afdelingen levert een aantal besparingen op. De beoogde kwaliteitsverbetering vergt echter ook een structurele investering in een aantal functies en kwaliteiten:

- 1 adviseur zuiveringsbeheer (contact met gemeenten);
- 1 medewerker gegevensbeheer (zuiveringsinformatie);

- 2 medewerkers KAM i.v.m. certificering (onder te brengen bij afdeling Bedrijfskundige Ondersteuning);
- 1 medewerker assetmanagement (onder te brengen bij afdeling Onderhoud technische installaties).

3.3 Leggerbeheer

Op dit moment is het leggerbeheer en beheer van het beheerregister bij beide waterschappen onvoldoende. Het beheer van de legger omvat meer dan alleen het invoeren van gegevens en hiervoor zijn de huidige organisaties niet voldoende uitgerust. Er is een kwaliteitsverbetering noodzakelijk op vakinhoudelijk gebied (combinatie van geo-info en cultuurtechniek), aansturing en planning en er is een verbetering nodig op het gebied van ontsluiting en het schrijven van (bestuurs)voorstellen. Om dit te bereiken zullen twee medewerkers op HBO-niveau worden ingezet. De gegevensverwerking en het landmeten moeten efficiënter. Door uitbesteden van landmeetwerk kan hiervoor twee fte worden ingeleverd. Door goede samenwerking binnen het beheerproces met onder andere de werkvoorbereiders is snelle en volledige gegevensverwerking mogelijk. Dit resulteert in een krachtigere positionering van de legger en het opleveren van kwalitatief goede leggers binnen de wettelijk gestelde termijnen en voorwaarden.

Gekozen is om de kwaliteitsslag m.b.t. het leggerbeheer (1 fte) vooralsnog niet in te vullen.

3.4 Informatiebeleid en automatisering

Bij de fusie is gekeken naar nieuwe eisen die een nieuw en groter waterschap stelt aan de informatievoorziening. Beschikken over en geven van de juiste Informatie en een goede informatievoorziening worden van een steeds groter belang voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en het bereiken van strategische doelen. In het oog springende zaken daarbij zijn: een betere informatiebeveiliging, 7 x 24 uur ondersteuning, beter gegevens- en applicatiebeheer, voorzien in een grotere behoefte van primaire afdelingen m.b.t. projectleiding, telewerken en ondersteuning bij 'het nieuwe werken'.

Een aantal kwetsbaarheden wordt verminderd door samenvoeging van functies waardoor er minimaal twee medewerkers beschikbaar komen op een aantal technische functies. Daarnaast wordt door centralisatie van het technisch en functioneel applicatiebeheer en gegevensbeheer een aanzienlijke kwaliteitsslag gemaakt.

Geconstateerd is dat er verdere professionalisering gewenst is op de volgende onderwerpen: gegevenscoördinatie, projectleiding, licentiebeheer, beleidsontwikkeling e-overheid, systeemapplicatie en gegevensarchitectuur, business intelligence en functioneel applicatiebeheer. De beschreven verdere professionalisering kan niet uitgevoerd worden zonder compensatie voor de bespaarde functies. Met andere woorden, het formatieve fusie-effect zal ten dele teniet moeten worden gedaan om de kwaliteitsverbetering te kunnen realiseren. In de volgende aspecten zal worden voorzien:

- 24 uur x 7 ondersteuning procesautomatisering: de primaire afdelingen hebben een in tijd gezien uitgebreider ondersteuning nodig t.b.v. bedrijfskritische systemen.
- Telewerken: met het uitbreiden van telewerken en daarmee de uitbreiding van werktijden van medewerkers komt er steeds meer vraag naar ondersteuning buiten het huidige service-window.
- Verbeteren ICT-projectmanagement: kunnen voldoen aan de toenemende vraag van afdelingen naar interne ICT-projectleiders. De ICT implementatie projecten zijn complexer geworden, waardoor de primaire afdelingen niet meer in staat zijn deze projecten zelf te trekken.
- Implementatie van "het nieuwe werken": het nieuwe werken zal van de ICT-ondersteuning een verruiming van de ondersteuningstijd en verbeterde beschikbaarheid van de centrale infrastructuur vragen. De mate van verstrekking van apparatuur ('any device') is van grote invloed.
- Opschaling ICT-security (beveiliging): de inrichting en bewaking van betrouwbaarheid, beschikbaarheid en vertrouwelijkheid zoals deze nu worden nagestreefd, is onvoldoende bij het groeien van de organisatie en ICT afhankelijkheid.
- Verhoogde afhankelijkheid van data en telefonie verbindingen (ook mobiel en pda). Een goede centrale coördinatie hiervan zal inkoopvoordeel en kwaliteitsbewaking mogelijk maken. Momenteel wordt de 1e lijns ondersteuning hier teveel mee belast.

Om aan bovengenoemde zaken te kunnen voldoen is er een formatieve behoefte aan 4 fte (24-
uurssupport, beveiliging, centralisatie technische procesautomatisering, ICT-projectmanagement).

*Gekozen is om de kwaliteitsslag m.b.t. informatiemanagement voor het aspect ICT-
projectmanagement vooralsnog niet in te vullen.*

3.5 Intensivering van externe communicatie i.v.m. waterpartner

Om richting externe partijen meer handen en voeten te geven aan onze visie van waterpartner zal er
ook een intensivering van externe communicatie naar en bij externe partners noodzakelijk zijn. Dit
vertaalt zich in de noodzaak tot één extra medewerker communicatie.

Gekozen is om de kwaliteitsslag m.b.t. externe communicatie (1 fte) vooralsnog niet in te vullen.

3.6 Invulling Temporisering kwaliteitsslag

Zoals is beschreven is gekozen om een deel van de kwaliteitsverbeteringen niet nu in te vullen, maar
te reserveren voor een later tijdstip. Dit betekent dat in dit voorstel voor de navolgende 10 fte formatie
om invulling wordt gevraagd (thematisch gerangschikt)

Realisatie Waterpartner

- 1 fte bestuurlijke ondersteuning;
- 1 fte accountmanagement.

Samenwerking in de Afvalwaterketen

- 1 adviseur zuiveringsbeheer (contact met gemeenten);
- 1 medewerker gegevensbeheer (zuiveringsinformatie);
- 2 medewerkers KAM i.v.m. certificering (onder te brengen bij afdeling Bedrijfskundige
Ondersteuning);
- 1 medewerker assetmanagement (onder te brengen bij afdeling Onderhoud technische
installaties).

Informatiebeleid in automatisering

Om aan bovengenoemde zaken te kunnen voldoen is er een formatieve behoefte aan 3 fte technische
functies verspreid over de volgende onderwerpen

- Realisatie 24-uurssupport;
- Beveiliging;
- Centralisatie technische procesautomatisering;.
- Verdere uitbouw Telewerken als opmaat naar het nieuwe werken.

Dit betekent dat de navolgende 5 fte formatie kwaliteitsverbetering vooralsnog niet is ingevuld:

- | | |
|-------------------------|--|
| - Strategie en Beleid: | 1 fte strategisch advies en bestuurlijke ondersteuning |
| - Planvorming: | 1 fte medewerker R.O. |
| - Beheer en Onderhoud: | 1 fte i.v.m. verbetering Leggerbeheer |
| - Informatiemanagement: | 1 fte ICT projectmanagement |
| - Services: | 1 fte communicatie |

4 Huisvesting

De huisvesting geeft fysiek vorm aan en is bepalend voor de cultuur van de gezamenlijke werkorganisatie. Het is een belangrijk onderwerp voor alle betrokkenen, zowel bestuurlijk (uitstraling, regionale binding) als ambtelijk (standplaats, werkwijze “het nieuwe werken”). In september hebben de Algemeen Besturen ingestemd met kaders en een aanpak voor dit onderwerp. Gestreefd werd naar besluitvorming door beide Algemeen Besturen in de periode eind februari, begin maart. Tijdens het uitrollen van het proces bleek de streefperiode niet haalbaar. Vanuit het oogpunt van het belang en impact van het uiteindelijk besluit is gekozen om zorgvuldigheid voor snelheid te laten gaan.

Begin november zijn de huisvestingsscenario's verder uitgewerkt. Deze zijn daarna in de maand december gekoppeld aan een aantal opties in het gezamenlijke beheersgebied. Toen werd het duidelijk dat de criteria - zoals verwoord in het AB voorstel in september - onvoldoende onderscheidend waren. Hierdoor was het niet mogelijk om op bestuurlijk niveau een goed verschil tussen de opties naar voren te laten komen. Begin januari is gekozen om een aantal bestuurlijke tussenstappen te maken. Dit betekende – ten opzichte van het oorspronkelijke tijdspad – een vertraging.

Op 8 februari hebben wij de eerste bestuurlijke tussenstap gezet en is gekozen voor een tijdspad voor de besluitvorming waarbij recht wordt gedaan aan het belang van het besluit en het zorgvuldigheidsaspect. Op 16 februari zijn in een gezamenlijk D&H de vastgestelde criteria – uit het AB voorstel van september – bestuurlijk onderling van gewicht voorzien. Op 10 maart, wordt u in een gezamenlijke bijeenkomst van de Algemeen Besturen gevraagd deze criteria vast te stellen en kennis te nemen van de huisvestingsopties. Op basis van de resultaten van beide bijeenkomsten worden de huisvestingsopties verder gewogen. Dit betekent dat in een bijeenkomst van de gezamenlijke D&H's op 16 maart een tussenstand opgemaakt kan worden.

Hierna kan een voorgenomen besluit worden geformuleerd welke tezamen met een advies van de BOR aan u zal worden voorgelegd op een later moment. Huidige stand van zaken heeft tot gevolg dat de nieuwe werkorganisatie zal starten vanuit de huidige twee huisvestingslocaties in Apeldoorn en Leusden.

Dijkgraaf en Heemraden van Waterschap Vallei & Eem,

mr. G.P. Dalhuisen,
secretaris

drs. J.M.P. Moons,
dijkgraaf

Dijkgraaf en Heemraden van Waterschap Veluwe,

Ing. P. Spaan,
secretaris

Ir. G. Verwolf,
dijkgraaf

Beslissing bestuur: