



december 2009

TRANSITIENIEUWS

“De reorganisatie is een uitdaging en biedt nieuwe kansen!”



De heer Cicilia heeft Personeel en Organisatie in zijn portefeuille. Als verantwoordelijk bestuurder is hij sterk betrokken bij de reorganisatie en de consequenties die daaraan verbonden zijn voor het personeel. Voor deze nieuwsbrief stelden wij hem een paar vragen.

Vraag:

Wat gaat er gebeuren met het personeel als de ambtelijke organisatie dadelijk is onderverdeeld in Directies?

Antwoord:

In eerste instantie verandert er niet zoveel. Het is de bedoeling dat de huidige diensten eerst in zijn geheel worden ondergebracht binnen de nieuwe Directies, dus met alle bestaande functies en daarbij behorende medewerkers.

Vraag:

Wie gaat die Directies leiden?

Antwoord:

Voor iedere Directie wordt tijdelijk een verandermanager benoemd die de Directie verder gaat vormgeven en zorgt voor de doorontwikkeling van de reorganisatie. In principe worden hier externe mensen voor aangetrokken met veel ervaring met vergelijkbare processen.

Vraag:

Wanneer gaat er echt iets veranderen voor het personeel?

Antwoord:

Eerst worden de Directies gevormd door het samenvoegen van de huidige diensten en afdelingen. Vervolgens wordt per Directie gewerkt aan de verdere inrichting en organisatie. Dat betekent dat in de loop van de tijd belangrijke beslissingen worden genomen over het reorganiseren van taken en het wijzigen van functies.

Belangrijke voorwaarde daarvoor is dat er meer

duidelijkheid komt over de taken die we als eilandgebied Bonaire moeten uitvoeren.

Vraag:

Wat betekent dit concreet voor medewerkers?

Antwoord:

Het kan zijn dat bepaalde functies verdwijnen of ingrijpend van aard veranderen. Dit is het moment om goed te investeren in het personeel. Wat is er nodig om de verschillende taken goed te kunnen uitvoeren? Wat voor aanvullende trainingen en opleidingen zijn wenselijk? Hoe kunnen medewerkers optimaal worden begeleid en gecoacht zodat iedereen zo goed mogelijk wordt opgevangen?

Vraag:

Hoe wordt gegarandeerd dat dit proces op een zorgvuldige manier gaat verlopen?

Antwoord:

Er is een Sociaal Statuut opgesteld waarin wordt geregeld hoe het proces van herplaatsing van medewerkers in zijn werk gaat. Zo wordt er ondermeer een Commissie benoemd die gaat adviseren over de plaatsing van alle medewerkers.

Het Sociaal Statuut moet nog worden besproken met de vakbonden.

**Zalige
Kerstdagen**

Functiewaarderingstraject: hoe staat het ermee?

Vraag:

Wanneer zal de plaatsing van medewerkers zijn beslag krijgen?

Antwoord:

Volgens de huidige planning zal met deze fase gestart worden in het eerste kwartaal van 2010.

Vraag:

Hoe kijkt u zelf tegen het hele proces aan?

Antwoord:

Ik ben positief gestemd. Werken volgens het directiemodel heeft duidelijke voordelen. We gaan een periode met veel veranderingen tegemoet maar die gaan we niet uit de weg. Ons doel is het verbeteren van de organisatie. We gaan op een andere manier werken waardoor de dienstverlening aan burgers en bedrijven verbetert. We staan met zijn allen voor een uitdaging maar ik ben ervan overtuigd dat we er met elkaar iets goeds van kunnen maken!

Wat houdt het ook al weer in?

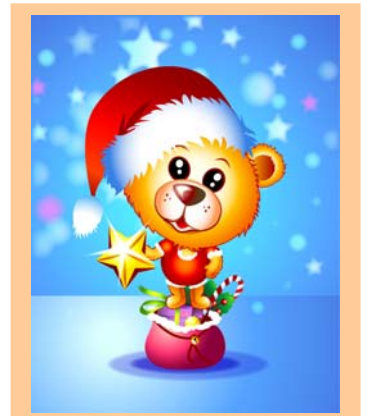
Enkele jaren geleden is dit traject gestart met het (organiek) beschrijven van de verschillende functies binnen de diensten en afdelingen. Een functie is het geheel van taken waarvoor een medewerker verantwoordelijk is. Per functie is aangegeven aan welke eisen een medewerker moet voldoen om de functie met succes te kunnen uitvoeren. Vervolgens is per functie de waarde (salarisschaal) bepaald volgens een bepaalde systematiek.

Waar staan we nu?

Het functiewaarderingstraject is in de afrondende fase. POI heeft een advies gemaakt voor het Bestuurscollege over de concrete invoering. Dit ligt nu bij de Commissie Financieel Toezicht (CFT). Als het CFT akkoord gaat met de voorgestelde financiering en het Bestuurscollege een positief besluit neemt dan kan de functiewaardering worden afgerond.

Belang van een snelle afronding?

Een snelle afronding is uiteraard belangrijk voor alle medewerkers; jullie willen graag duidelijkheid krijgen over je eigen positie. Maar daarnaast is het afsluiten van dit functiewaarderingstraject van belang omdat het een voorwaarde is om te kunnen starten met het nieuwe directiemodel en de verdere ontwikkeling van de organisatie. Op dit moment gaan we ervan uit dat het functiewaarderingstraject begin 2010 definitief kan worden afgerond. We houden jullie uiteraard op de hoogte!



Het Bestuurscollege van het Eilandgebied Bonaire, wenst U een zalige Kerstfeest en een gelukkig Nieuwjaar



**“Stilstand is achteruitgang”
“We moeten voortdurend blijven
zoeken naar mogelijkheden om de
dienstverlening te verbeteren!”**

De eilandsecretaris is degene die de reorganisatie ambtelijk aanstuurt. Zij is de procesmanager en eindverantwoordelijk voor de voorbereidingen op ambtelijk niveau.

In deze nieuwsbrief geeft Nerry Gonzalez een antwoord op een aantal veelgestelde vragen.

Vraag:

Er is voor gekozen om de bestaande organisatie om te vormen naar een zogenaamd ‘Directiemodel’. Wat houdt dit eigenlijk in?

Antwoord:

Een Directiemodel is een manier van inrichten van de organisatie waarbij sprake is van een aantal directies waarin - met elkaar samenhangende taken - zijn ondergebracht. Omdat er bij de indeling rekening wordt gehouden met de specifieke situatie van Bonaire spreken we ook wel over het ‘Bonaire model’.

Vraag:

Hoeveel directies gaan er komen?

Antwoord:

Op dit moment gaan we uit van een model met vier directies: Ruimte en Ontwikkeling, Samenleving en Zorg, Toezicht en Handhaving en Bedrijfsvoering. Daarnaast komt er een stafafdeling Beleid en Strategie.

Vraag:

Wat zijn de voordelen van het werken in directies?

Antwoord:

Het uitgangspunt is dat er klantgericht en integraal met elkaar wordt gewerkt. Hoofdtaken die sterk met elkaar samenhangen worden zoveel mogelijk gebundeld binnen één directie. Hierdoor is onderlinge samenwerking en afstemming beter mogelijk hetgeen de dienstverlening ten goede komt. Er zal een directieteam komen dat gezamenlijk sturing gaat geven aan de ambtelijke organisatie.

Vraag:

Wat verandert er in uw functie?

Antwoord:

Er zullen natuurlijk meer dingen veranderen maar een van de belangrijkste wijzigingen is dat er gewerkt wordt met een managementteam zodat beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering planmatiger wordt gedaan.

Vraag:

Als ik meer wil weten over de reorganisatie waar moet ik dan zijn?

Antwoord:

Het is de bedoeling dat er in januari en februari 2010 een aantal bijeenkomsten wordt georganiseerd voor het personeel. Hier zal informatie worden gegeven over het reorganisatieproces en kunnen vragen worden gesteld. De diensthoofden worden ook regelmatig bijgepraat over de laatste ontwikkelingen dus met veel vragen kun je terecht bij je leidinggevende. Daarnaast komt er een speciaal e-mail adres voor alle vragen over de reorganisatie. De antwoorden op veelgestelde vragen worden gepubliceerd op de website. Tot slot zal er geregeld een Nieuwsbrief verschijnen!

vervolg pagina2

Vraag:

Hebt u vertrouwen in het hele proces?

Antwoord:

Ja dat heb ik zeker! Ik kijk met enthousiasme uit naar onze nieuwe manier van werken. Een reorganisatie is een omvangrijk proces en het kost vaak een aantal jaren voordat alles is afgerond. Eigenlijk is het nooit afgerond en moeten we voortdurend blijven zoeken naar mogelijkheden om het werk efficiënter in te richten en de dienstverlening te verbeteren!

Vraag:

Wat is uw bodschap voor het nieuwe jaar?

Antwoord:

Ik zou graag zien dat wij ons gezamenlijk inzetten voor een succesvolle implementatie van het 'Bonaire model', waarbij de burger centraal staat en waarbij er op een goede manier met elkaar wordt samengewerkt!

Hoe is de reorganisatie 'georganiseerd'?

Een reorganisatie is een ingrijpend proces dat niet van de ene op de andere dag kan plaatsvinden. Een reorganisatie moet worden 'georganiseerd', dat wil zeggen dat er van te voren goed moet worden geregeld wie wat doet en wie waarvoor verantwoordelijk is. Vragen als:

- ❖ Wie bereidt alles voor en zet het op papier?
- ❖ Wie coördineert de werkzaamheden?
- ❖ Wie discussieert mee over de verschillende mogelijkheden?
- ❖ Wie neemt uiteindelijk de besluiten?

De secretaris is degene die de reorganisatie ambtelijk aanstuurt. Zij wordt daarin bijgestaan door een kernteam. In dit kernteam zitten twee P&O-adviseurs, de organisatieadviseur, de adviseur eilandsecretaris en een communicatiedeskundige. Het kernteam bereidt alle stukken voor.

Het kernteam rapporteert aan de Stuurgroep Reorganisatie. De voorzitter van de Stuurgroep is de Gezaghebber. De andere leden van de stuurgroep zijn: gedeputeerde Personeel en Organisatie, eilandsecretaris, hoofd POI, hoofd Financiën en de organisatieadviseur. De Stuurgroep bepaalt welke documenten en reorganisatievoorstellen aan het Bestuurscollege worden voorgelegd. Het Bestuurscollege beslist uiteindelijk en is eindverantwoordelijk.



Even voorstellen.....

Hans van Heyst
Organisatie-adviseur

Mijn naam is Hans van Heyst, 51 jaar en getrouwd met Sandra. We hebben vier kinderen: twee studeren er, een zit in het eindexamenjaar en de jongste zit in de laatste klas lagere school. Wij komen regelmatig op de Antillen. Niet alleen omdat ik het hier heel erg naar mijn zin heb, maar ook omdat mijn vrouw van Aruba is.

Wat misschien wel leuk is om te vertellen: Sandra en ik zijn hier, op Bonaire, getrouwd. Wij hebben elkaar het ja-woord gegeven in de Passangrahan. En nu, jaren later, ben ik hier weer. Is dat toeval?

Ik ben voor een half jaar, vanuit de gemeente Rotterdam, gedetacheerd bij het EGB. In Rotterdam ben ik plv directeur Interne Auditdienst, een dienst die audits uitvoert op het terrein van financiën, bedrijfsvoering en ICT, maar ook organisaties doorlicht en beoordeelt of de beoogde resultaten wel zijn behaald. Ik heb een achtergrond als bestuurskundige en veel ervaring als organisatieadviseur en – interim - manager zowel bij de rijksoverheid als bij lokale overheden.

Ik ben gevraagd om als organisatieadviseur het eilandgebied te begeleiden bij het interne reorganisatieproces. Door mijn voorgangers is al veel werk verzet en nu gaat het er vooral om de plannen te gaan realiseren.

Begin oktober ben ik gestart. De eerste weken heb ik vooral gebruikt om kennis te maken met de organisatie en te luisteren naar collega's. Het beeld dat ik nu heb is dat er heel veel moet gebeuren, met weinig mensen. Daardoor moeten we keuzes maken; wat eerst, wat later? We gaan wel stappen zetten, maar haalbare stappen. Want het is van belang dat we onze organisatie gaan verbeteren. Daaraan wil ik graag mijn bijdrage leveren.

En ik weet dat het voor de meeste mensen nog abstract en ver weg is, die nieuwe organisatie. Maar ik ben er van overtuigd dat het vanaf volgend jaar voor jullie echt merkbaar gaat worden. Stapje voor stapje!

