

# BWB

JAARVERSLAG • NUMMER 2017

## De balans opmaken

### INTRANET JIP

---

Iedereen lijkt besmet  
met het virus

### ÉÉN FRONTOFFICE

---

Eén ingang voor  
alle facilitaire vragen

### ÉÉN ARBODIENST

---

Efficiënt voor  
medewerker én organisatie

**Wat hebben we in 2017 gerealiseerd?** Transitie Algemeen juridische zaken en Facilitaire zaken naar BWB • Implementatie Mobulus (pilot BWB en Tiel) • Tijdelijke gesprekscyclus voor BWB • Pilot harmonisatie inhuurproces • Digitalisatie personeelsdossiers BWB • Leerroute BWB “werken in een netwerkorganisatie” • Pilot ‘Verlof in AFAS’ • Pilot leren en ontwikkelen (Tiel) • Pilot duurzame inzetbaarheid (Tiel) • Pilot 360 graden feedback (Tiel) • Integriteitsprogramma (Tiel) • Geharmoniseerde visie HRM • Organisatieplan/formatieplan cultuurorganisatie (Tiel) • PSO-certificering trede 3 (Tiel) • Pilot teams zonder teammanager (Tiel) • Begeleiding cultuuronderzoek (Culemborg) • Begeleiding werving en selectie gemeentesecretaris (Culemborg) • Evaluatie beschikbaarheidsdienst (Culemborg) • Realisatie Sociaal Plan (West Betuwe) • Voorbereiding HR21-functies (West Betuwe) • Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden (West Betuwe) • Bijdrage aan visie en hoofdstructuur (West Betuwe) • Begeleiding werving en selectie kwartiermaker (West Betuwe) • Voorbereiding plaatsingsproces (West Betuwe) • Voorbereiding fusie en transitie (West Betuwe) • Implementatie Individueel Keuzebudget • Strategische HRM-agenda • Implementatie e-HRM • Aanbesteding Arbodienst • Inhuur t/m schaal 8 gestroomlijnd langs één proces • Werkwijze ingericht voor realiseren één BHV-organisatie • Harmonisatietreasurybeleid in treasury statuut • Verplichtingenadministratie voor de gemeente Tiel • Inrichting administratie financieel beheer activa • Aanbesteding accountantsdiensten • Financiële verslaglegging conform nieuwe wetgeving BBV • Inrichting budgethouderschap • Plan voor harmonisatie ICT • Geharmoniseerd beleidskader mobiele apparatuur • Aanbesteding geharmoniseerde sjablonentool/BAG-tool • Intranet (JIP) • Beheer ICT van Lingewaal • BWB website • ICT inrichting en facilitaire ondersteuning realisatie Zinder • ENSIA • Vervangingschema ICT-Infrastructuur • Nieuw contract Microsoft • Invoering Werkprocessen changemanagement en incidentmanagement • Start werken onder architectuur • Archieven in kaart gebracht • Advies inrichting archief West Betuwe • Afdelingsplan Algemeen juridische zaken • Harmonisatieplan bekendmakingen verordeningen • Formulering uitgangspunten bezwarencommissie • Advisering huisverboden • Ontwikkelingsplan Facilitaire zaken • Eén frontoffice Facilitaire zaken • Beleidsplan BHV-organisatie opgesteld • Formulering plan herinrichting dienstverlening • Aanbesteding schoonmaak • Plan van aanpak inkoop- en contractmanagement.

# Voor- woord



2017 was een roerig jaar. De overdracht van Facilitaire zaken en Algemeen juridische zaken vroeg aandacht. Zeker omdat, tegen de verwachting in, de taken uit Geldermalsen niet overkwamen. De gemeentelijke herindeling bij Geldermalsen zorgde ervoor dat deze besluitvorming is opgeschort.

Intussen hebben de nieuwe collega's uit Culemborg en Tiel wel hun plek gevonden en heeft BWB met deze nieuwe taken het dienstenpakket uitgebreid en op onderdelen ook verbeterd. Voorbeelden hiervan presenteren we met trots in dit jaarverslag.

De fusie van Geldermalsen werkt ook door bij BWB. We werken al nauw samen met Neerijnen en Lingewaal. Managers uit die gemeenten participeren als volwaardig partner en leveren al een belangrijke bijdrage aan de harmonisatie van werkzaamheden. De fusie bracht processen op gang, die anders moeilijk van de grond kwamen. Het initiatief tot het project harmonisatie ICT, waarin wij werken aan het harmoniseren van applicaties, processen, gegevensverwerking en infrastructuur, is daar een concreet voorbeeld van. Het fusietraject dient hierbij zelfs als katalysator.

Eind mei 2018 beslissen de gemeenten van West Betuwe i.o. definitief over het onderbrengen van bedrijfsvoeringstaken bij BWB. Daarvoor verrichten zij een onderzoek naar samenwerking met verbonden partijen. BWB vertrouwt én rekent op een positieve besluitvorming. Onze organisatie is pas twee jaar jong. Het is goed te zien dat de organisatievraagstukken in 2017 grotendeels niet meer overeenkomen met de pioniersfase. Wij hebben op veel vlakken de stap gemaakt naar de organisatiefase. Deze fase kenmerkt zich in de wens om het bestaande dienstenpakket beheersbaar en stuurbaar te maken. Op het gebied van governance en strategie pionieren we nog.

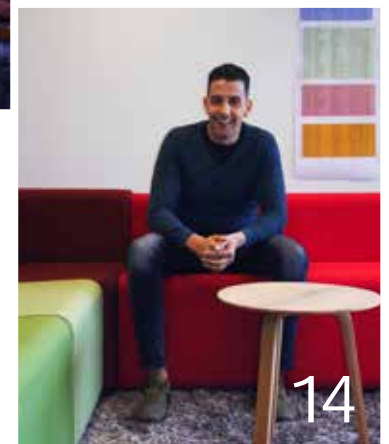
Het resultaat over boekjaar 2017 bedraagt € 440.299 negatief (zie pagina 7). Dit is veroorzaakt door structureel hogere personeelslasten als gevolg van cao-afspraken en van de plaatsing van personeel bij de vorming van BWB; extra kosten voor inhuur door uitval van personeel door ziekteverzuim en extra werkzaamheden voor bijvoorbeeld (nieuwe) taken op grond van wet- en regelgeving; en de reservering van ontvangen flankerende middelen van de gemeenten voor de harmonisatie en doorontwikkeling. Bovenstaande zorgt ervoor dat de gewenste harmonisatie trager gaat dan wenselijk. Begin 2018 heeft ons bestuur daarom besloten de gemeenschappelijke regeling te evalueren, op basis van de vier K's (kwaliteit verhogen, kwetsbaarheid verminderen, kosten verlagen, kansen voor medewerkers) én op basis van het governance model. De resultaten, die wij half 2018 verwachten, leggen het fundament voor de doorontwikkeling voor de komende jaren.

Ik ben enorm trots op alle medewerkers van BWB. Er is hard en stevig gewerkt. Het is voor onze medewerkers soms moeilijk successen te vieren. Zij willen meer, ze willen beter én ze willen sneller. Maar wat een prestatie hebben zij geleverd!

*Elma Groen, Algemeen directeur*

# Inhoudsopgave

- 3 Voorwoord
- 6 Samenvatting
- 8 Cijfers P&O
- 9 Personeel & Organisatie
- 10 Interview P&O:  
Eén arbodienst voor vier organisaties
- 12 Cijfers Financiën
- 13 Financiën
- 14 Interview Financiën:  
Eén geharmoniseerd rekenschema
- 16 Cijfers Informatiemanagement & ICT
- 17 Informatiemanagement & ICT
- 18 Interview Informatiemanagement & ICT:  
Sociaal Intranet JIP: iedereen  
lijkt besmet met het virus
- 20 Overige dienstverlening
- 22 Cijfers Overige dienstverlening
- 23 Interview Algemeen juridische zaken:  
“Laten we het niet bureaucratischer maken,  
dan leveren we in op kwaliteit”
- 24 Interview Facilitaire zaken:  
Eén ingang voor alle facilitaire vragen
- 26 Algemene dekkingsmiddelen  
en onvoorzien & BBV



OGS P&O

*“We werkten samen hard aan een strategische HRM visie. De intensieve reis van ontdekken, nieuwsgierig zijn naar elkaars inzichten is minstens net zo belangrijk als het resultaat. Er ligt nu een goede basis op zowel inhoud, samenwerking als structuur. De ambitie versus de capaciteit binnen team P&O blijft een aandachtspunt.”*

OGS FINANCIËN

*“We kozen in 2017 voor twee harmonisatie-opgaven: de ontwikkeling van één rekeningschema voor alle organisaties en een pilot voor de verplichtingenadministratie. In de lerende fase waarin BWB en haar partners verkeren, blijkt het niet eenvoudig om de vele wensen en ambities snel tot een goed einde te brengen. Toch zijn er stappen in de goede richting gezet.”*

OGS IM/ICT

*“Het OGS stond in 2017 in het teken van samenwerking. Mede dankzij de intensivering hiervan ligt er nu een goed ICT-harmonisatieplan, met quick wins én plannen voor de langere termijn.”*

# Samenvatting en financiële resultaten jaarrekening



## Algemeen

De programmabegroting 2017 is opgesteld in lijn met de programmabegroting 2016. Op het moment van opstellen van de begroting was nog geen informatie beschikbaar over de noodzakelijke omvang van de budgetten: de budgetten waren een optelsom van de budgetten die van de gemeenten waren overgekomen. Bij de voortgangsrapportage in het najaar van 2017 constateerden we dat we op een aantal budgetten tekort zouden komen. Er werd een tekort verwacht van ongeveer € 454.000.

Deze jaarrekening kent een tekort van € 440.299.

De belangrijkste oorzaken van het gerealiseerde resultaat zijn:

1. Structureel hogere personeelslasten als gevolg van cao-afspraken en van de plaatsing van personeel bij de vorming van BWB
2. Extra kosten inhuur door uitval van personeel door ziekteverzuim en extra werkzaamheden, zoals (nieuwe) taken op grond van wet- en regelgeving
3. De reservering van ontvangen flankerende middelen van de gemeenten voor de harmonisatie en doorontwikkeling

In de voortgangsrapportage die op 23 november 2017 door het bestuur is vastgesteld, is uitgebreid op deze oorzaken ingegaan. Omdat de voortgangsrapportage niet in een begrotingswijziging is vastgelegd, verklaren we in deze jaarrekening de verschillen met de oorspronkelijk vastgestelde begroting.

In 2017 heeft de afrekening met de deelnemende gemeenten plaatsgevonden van de flankerende middelen (middelen die naast de normale budgetten zijn gegeven voor het opstarten van de bedrijfsvoeringsorganisatie) plus de programmagelden, in totaal € 467.203. Ten laste van

deze middelen zijn in de programma's 1 en 2 kosten gemaakt van € 91.957. Het verschil, € 375.246 positief, is onderdeel van bovengenoemd rekeningssaldo. Een deel van de projecten waarvoor de flankerende middelen beschikbaar waren gesteld, moet nog worden afgerond. Wij stellen daarom voor om de volgende middelen te storten in een reserve flankerende middelen:

Implementatie personeelssysteem	€ 55.520
Kosten LIAS 2018	€ 52.305
Invoering HR21 Geldermalsen/Culemborg	€ 45.000
Opleiding en cultuur	€ 34.720
<b>Totaal te storten</b>	<b>€ 187.545</b>

Het eindresultaat van 2017 is een tekort van € 440.299, vergelijkbaar met de verwachting in de voortgangsrapportage. Het nadelige verschil van dit eindresultaat ten opzichte van de voortgangsrapportage, wordt veroorzaakt door extra kosten van inhuur voor ziektevervangings in het laatste kwartaal van 2017, die nodig was om de dienstverlening op peil te houden en door extra juridische kosten. Een voordeel is het vrijvallen van flankerende middelen zoals hierboven geschreven.

# Cijfers <sup>P&O</sup>

IN 2017 HEBBEN DE VOLGENDE ORGANISATIES NAAST CGT/BWB P&O-DIENSTEN AFGENOMEN VAN BWB:

Organisatie	Beschrijving
Regionaal Archief Rivierenland (RAR)	Salarisadministratie
Industrieschap Medel	Salarisadministratie
Afvalverwijdering Rivierenland (AVRI)	HR21 (functiehuis)
Regio Rivierenland	Ondersteuning directeur bij organisatieontwikkeling

## WAT HEEFT HET GEKOST?

Bedragen x € 1.000	Begroot 2017	Werkelijk 2017	Vershil
Lasten	1.612	2.067	-455
Baten	10	107	97
<b>Saldo</b>	<b>1.602</b>	<b>1.960</b>	<b>-358</b>

HET VERSCHIL TUSSEN HET BEGROTE EN WERKELIJKE SALDO 2017 WORDT ALS VOLGT VERKLAARD:

Lasten		Bedragen x € 1.000
Adviezen van derden, i.v.m. juridisch geschil (dekking op kostenplaats)	N	48
Scannen P-dossiers (dekking flankerende middelen)	N	20
Implementatie personeelssysteem (dekking flankerende middelen)	N	24
Inhuur personeel: ziekte vervanging, wettelijke verplichtingen (Arbo en garantiebanen en vacatures)	N	400
Salarissen, niet ingevulde vacatures	V	29
Diverse kleine verschillen	V	8
	<b>N</b>	<b>455</b>
<b>Baten</b>		
Vergoeding personeel t.b.v. fusie GNL	V	30
Vergoeding personeel t.b.v. verzuimbegeleiding Tiel	V	23
Bijdrage flankerende middelen voor scannen P-dossiers en implementatie personeelssysteem	V	44
	<b>V</b>	<b>97</b>
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>N</b>	<b>358</b>



Onze afdeling Personeel & Organisatie heeft in 2017 haar geharmoniseerde HRM-visie opgesteld. Hiervoor is bij de partners en BWB het ontwikkelperspectief opgehaald.

Op basis van de visie is de strategie bepaald en vervolgens vertaald naar actieplannen.

Het uitgangspunt daarbij is dat we het HRM-beleid zo veel mogelijk harmoniseren, daar waar het kan innoveren en slechts maatwerk leveren, waar dat noodzakelijk is. Onze focus lag en ligt op de inrichting van gezamenlijk werkgeverschap, waaruit we meer kansen voor onze medewerkers bieden, met meer kwaliteit, tegen minder kosten. Dat doen we door ondersteuning te leveren en samenwerking te bieden. Hierbij maken wij gebruik van elkaars kracht, waarbij de bedoeling van het primaire proces steeds leidend is. Kortom: de visie was nodig, om vervolgens in de juiste volgorde invulling te kunnen geven aan onze activiteiten. De strategische en tactische keuzes zijn bepaald. Doelstelling daarbij is het zorgen voor continuïteit en doorontwikkeling van personeel en organisaties van de vier partners.

## Wat hebben bereikt?

Vanuit de harmonisatieopgaven hebben wij het volgende gerealiseerd:

- HRM-visie voor de netwerkorganisatie 2017- 2020
- Verdere implementatie e-HRM, waaronder formatiebeheer, declaratieproces en IKB (individueel keuzebudget). Tevens is er een start gemaakt met het genereren van managementsturingsinformatie en ziekteverzuimmeldingen. Er is een pilot opgestart met betrekking tot mutaties in e-HRM op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel
- Arbodienst aanbesteed: per 1 juli 2017 maken alle partners gebruik van één en dezelfde arbodienst: HumanCapitalCare. Er is één vertrouwenspersoon voor de vier organisaties
- Inhuur t/m schaal 8 is gestroomlijnd langs één proces en langs één stroom van leveranciers
- Er is een werkwijze ingericht om te komen tot één BHV-organisatie, in samenwerking met Facilitaire zaken

VOOR ONZE LOKALE PARTNERS HEBBEN WE DE VOLGENDE HR-OPGAVEN GEREALISEERD:

### BWB

- De begeleiding van de transitie Algemeen juridische zaken en Facilitaire zaken naar BWB, inclusief een gestroomlijnde plaatsingsprocedure en de omzetting van functies in HR21
- Implementatie Mobulus (pilot samen met Tiel in het kader van talentontwikkeling)
- Onder voorbehoud van geharmoniseerde regeling, een tijdelijke gesprekscyclus voor BWB
- Alle personeelsdossiers van BWB gedigitaliseerd
- Er vond een Leerroute plaats, waarin harmonisatievraagstukken en persoonlijke ontwikkeling centraal stonden
- Pilot 'Verlof in AFAS' inclusief evaluatie

### TIEL

- Pilot leren en ontwikkelen
- Pilot duurzame inzetbaarheid
- Pilot 360 graden feedback
- Implementatie Mobulus (pilot samen met BWB)
- Integriteitsprogramma

- Organisatieplan, formatieplan en plaatsingsproces cultuurorganisatie
- PSO-certificering trede 3
- Evaluatie pilot teams zonder teammanager

### CULEMBORG

- Begeleiding cultuuronderzoek
- Begeleiding werving en selectie gemeentesecretaris
- Evaluatie beschikbaarheidsdienst
- Begeleiding werving en selectie burgemeester

### ORGANISATIE WEST BETUWE

- Realisatie Sociaal Plan West Betuwe
- Voorbereiding HR21-functies
- Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden
- Bijdrage aan visie en hoofdstructuur
- Begeleiding werving en selectie kwartiermaker
- Voorbereiding plaatsingsproces medewerkers fusiepartners
- Voorbereiding fusie en transitie

IN 2017 IS TOT SLOT DE START GEMAAKT MET EEN AANTAL PROJECTEN

- Op basis van de HRM-visie is een strategische HRM-agenda gerealiseerd. Met de vier MT's van CGTB en een afvaardiging van de OR'en hebben we stilgestaan bij wat voor werkgever we willen zijn, welke waarden daarbij belangrijk zijn en welke HRM-thema's daarom een logische keuze zijn. Speerpunten zijn: duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling en goed werkgeverschap
- Een verkenning van de mogelijkheden om te komen tot een Generatiepak
- Een gezamenlijke aanpak om te komen tot de realisatie van Garantiebanen; dit gaat in 2018 de besluitvorming in
- Gezamenlijke opdracht georganiseerd om te komen tot een geharmoniseerde gesprekkencyclus. De uitwerking vindt plaats in 2018.
- Invoering HR21 Geldermalsen en Culemborg: door de transitie van medewerkers Algemeen juridische zaken en Facilitaire zaken naar BWB per 1 mei 2017, de nasleep hiervan en de herindeling van gemeente West Betuwe, is er onvoldoende capaciteit en tijd geweest om de invoering van HR21 op te starten. Geldermalsen heeft ervoor gekozen om dit in de plaatsingsprocedure van medewerkers naar gemeente West Betuwe op te nemen
- Inhuur aanbesteding schaal 8 en hoger is opgestart en wordt afgerond in 2018. Het onderzoek voor de reguliere aanbesteding werd uitgebreid met een onderzoek naar een Dynamisch Aankoop Systeem (DAS). Vanuit de werkgroep is inmiddels een keuze gemaakt die in 2018 is voorgelegd
- Harmonisatie uitvoering Appa (Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers)
- Beleid en één procesinrichting Werving & Selectie
- Ondersteuning lokale (B)GO's en (B)OR'en

# P & O

# Afdeling P&O Interview

## Eén arbodienst: lijnen zijn korter, vragen zijn sneller beantwoord

P&O ADVISEURS RIAN PEETERS  
(AFKOMSTIG VANUIT DE GEMEENTE  
TIEL) EN HARRY VAN DEN BIGGELAAR  
(OORSPRONKELIJK GELDERMALSEN)  
OVER WERKEN VOOR BWB:

“Voor BWB gestart was, wilden we al samenwerken om zaken gezamenlijk op te pakken. Dat bleek te vroeg: iedere gemeente had bijvoorbeeld eigen jaarplanningen. Werken voor een bedrijfsvoeringsorganisatie kost soms moeite: iedere gemeente heeft zijn eigen kleur of wil sneller dan de ander. Daarentegen krijg je veel kansen en uitdagingen. Als afdeling hebben we echt de instelling dat we er samen voor gaan. De groep is groter, je zit niet meer in je eigen wereld, je leert echt van elkaar. Drie gemeenten en harmoniseren, het is een grote opgave. Krijg je het voor elkaar, dan sta je sterker dan ooit!”

### WAT HOUDT HET PROJECT IN?

Rian: “Vanuit de partners kwam het verzoek de bedrijfsgezondheidszorg te harmoniseren. Er waren grote verschillen tussen de gemeenten: arbo was in eigen beheer of uitbesteed; de één had wel een bedrijfsmaatschappelijk werkster, de ander niet. We hebben per 1 juli 2017 één arbodienst voor de drie gemeenten en BWB gerealiseerd. Nu hebben we voor een vast bedrag per medewerker per jaar één pakket.”

Harry: “De arts rouleert elke week tussen de locaties, dus elke drie weken kunnen onze medewerkers op het spreekuur bij haar terecht. Mocht een medewerker het wensen, dan kan hij of zij ook in de andere gemeente terecht. Daarnaast kan de arts nu gemakkelijk de leidinggevende spreken en heeft zij toegang tot de werkvloer. Voor ons als P&O betekent het, dat we voor vier organisaties één aanspreekpunt hebben.”

Rian: “We hoeven niet meer te denken: wie benader ik, bij welke organisatie, voor welke gemeente en hoe? Lijnen zijn korter, vragen zijn sneller beantwoord. Tegelijkertijd is Arbo ondergebracht bij één adviseur (voorheen drie). Uiteraard kunnen we elkaar wel vervangen.”

### WELK MOMENT STAAT JE HET MEESTE BIJ?

Rian: “Vooraf heb je natuurlijk je budget en pakket van eisen vastgesteld. In het aanbestedings-traject presenteerden de diverse partijen zich. De offertes lagen niet ver van elkaar en we keken ook echt naar kwaliteit. Het was mooi te zien dat we unaniem kozen voor één organisatie, waarbij we allen dezelfde voorkeur hadden voor dezelfde arts én dezelfde bedrijfsmaatschappelijk werkster.”

### WAAR LAG HET SUCCES VAN DIT PROJECT?

Harry: “De OR'en van de partners dachten constructief mee over het pakket van eisen en bij de presentaties. Zij hadden de wensen echt goed opgehaald in de eigen organisatie.”

Rian: “We wilden het project in 6 maanden, inclusief de aanbesteding, uitvoeren. De afdeling inkoop heeft ons goed geholpen, door aan te geven dat deze termijn te ambitieus was. We hebben de deadline toen bijgesteld. Ook toen het even leek dat we de aanbesteding opnieuw moesten doen, vond Inkoop een uitweg.”

### WAT IS JE TIP BIJ TOEKOMSTIGE HARMONISATIEPROJECTEN?

Harry: “Zorg dat je vanaf het begin transparant bent naar alle deelnemende partijen. Denk aan de voorkant goed na over wat je precies wilt.”

Rian: “Je wilt soms eerst ideeën bij de betrokken organisaties ophalen. Wij hebben zelf een richtinggevend document gemaakt. Dit lieten we bijstellen door MT's. We zorgden voor een basis, waarop de gemeenten voortborduurden. Dat bleek efficiënt!”

### EN NU, HOE GAAT HET VERDER?

Harry: “We kijken nu samen met onze arbodienst hoe we de leidinggevendenden beter kunnen faciliteren. In themabijeenkomsten leren wij hen bijvoorbeeld kritisch te kijken naar hun eigen rol. We gaan van doorsturen naar de arts met de opmerking dat iemand niet kan werken, naar het zoeken naar mogelijkheden. Wat kan iemand met een gebroken arm wel? De arts helpt dan met adviezen rond hulpmiddelen of het inschakelen van specialisten. Een medewerker zal niet meer zomaar zes weken thuis zitten.”



## WAT HEEFT HET GEKOST?

Bedragen x € 1.000	Begroet 2017	Werkelijk 2017	Vershil
Lasten	3.065	3.335	-270
Baten	15	184	169
<b>Saldo</b>	<b>3.050</b>	<b>3.151</b>	<b>-101</b>

HET VERSCHIL TUSSEN HET BEGROTE EN WERKELIJKE SALDO 2017 WORDT ALS VOLGT VERKLAARD:

<b>Lasten</b>		Bedragen x € 1.000
Inhuur personeel: ziektevervangng, wettelijke verplichtingen	N	282
Salarissen, niet ingevulde vacatures	V	60
Licentie LIAS-systeem voor webpublicatie jaarrekening en begroting (dekking flankerende middelen)	N	48
	<b>N</b>	<b>270</b>
<b>Baten</b>		
Ontvangen vergoedingen UWV	V	5
Vergoeding personeel t.b.v. fusie GNL	V	7
Vergoeding personeel t.b.v. functie interne controle Culemborg en Geldermalsen	V	78
Vergoeding personeel t.b.v. functie adviseur Culemborg	V	20
Ontvangen loonkostensubsidies	V	11
Bijdrage flankerende middelen voor licentie LIAS-systeem	V	48
	<b>V</b>	<b>168</b>
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>N</b>	<b>101</b>

De afdeling Financiën levert producten en diensten aan de deelnemende gemeenten en aan de eigen organisatie. Hierbij zorgt de afdeling voor continuïteit en kwaliteit met betrekking tot advies, beleid en beheer en ondersteuning voor de vier organisaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het voldoen aan de wettelijke eisen die aan begroting en jaarrekening worden gesteld.

Centraal in de huidige fase van ontwikkeling staat de harmonisatie van financiële processen, producten en diensten. Deze harmonisatie is een voorwaarde om de continuïteit, kwaliteit, effectiviteit en efficiency van de financiële functie te verbeteren.

Na de zomer van 2017 is er besloten tot een wisseling van het management bij de afdeling Financiën. Bovendien is een aantal voorgenomen ontwikkelingen of resultaten hierdoor vertraagd of niet gerealiseerd, waaronder het harmoniseren van het rekeningschema, het opstellen van een strategische visie voor de afdeling Financiën én een plan van aanpak om de doelstellingen en ontwikkelingen van de afdeling te realiseren. Deze onderwerpen worden naar verwachting afgerond in 2018.

## Wat hebben we bereikt?

In 2017 zijn, naast de uitvoering van de reguliere taken, de volgende prestaties gerealiseerd op de harmonisatieopgaven:

- Een geharmoniseerd beleid op het gebied van treasury in de vorm van een treasurystatuut
- De verplichtingenadministratie voor de gemeente Tiel. Dit is op het onderdeel inhuur van personeel ingericht en in gebruik genomen. Op basis van de ervaringen die zijn opgedaan, volgt in 2018 de invoering van de verplichtingenadministratie naar andere onderdelen van de bedrijfsvoering en naar de andere organisaties
- De administratie voor het financieel beheer van de activa van alle organisaties met betrekking tot de inrichting en de verwerking van informatie

## Andere bijzondere prestaties die zijn geleverd of ontwikkelingen die in gang zijn gezet in 2017:

- Het aanpassen van onderdelen van de financiële administratie aan de nieuwe eisen van het Besluit begroting en verantwoording (BBV)
- Het optimaliseren van de werkprocessen en taakverdeling binnen de verschillende onderdelen van de afdeling Financiën

## In 2017 is de start gemaakt met een aantal projecten:

- Harmoniseren van het rekeningschema voor de gemeenten. Dit heeft als doel het realiseren van één rekeningschema voor alle drie de organisaties, waarbij de inrichting en het gebruik uniform worden
- Stabiliseren van de organisatie en de herverdeling van taken binnen de afdeling Financiën. Hierbij worden taken, maar ook processen en resultaten, zoveel mogelijk functioneel logisch en herkenbaar gegroepeerd en in bestaande functies ondergebracht, waarbij een uniforme werkwijze voor alle organisaties het uitgangspunt is
- Verbeteren van de informatiestromen en -voorziening en de procedures voor de interne beheersing van de organisatie

# Finan- ciën

# Afdeling Financiën Interview

## Als wij een geharmoniseerd rekenschema realiseren, hebben we een enorme stap gezet!

RACHID AMIDOUCHE,  
SENIOR FINANCIËEL ADVISEUR  
(GESTART VANUIT BWB),  
OVER WERKEN VOOR BWB:

“Ik ben nu ruim 1 jaar werkzaam bij BWB. De eilandjes vielen me echt op. Als nieuweling was dat even wennen. Ook zijn bij een bedrijfsvoeringsorganisatie lijnen niet zo kort en kost besluitvorming tijd. Eilandjes ontsluiten vraagt veel energie. Door mijn ‘onafhankelijkheid van een gemeente’ denk ik voor de harmonisatie niet vanuit een gemeente, maar echt vanuit BWB. Mijn functie binnen een bedrijfsvoeringsorganisatie is ontzettend interessant: ik kan veel meer delen en sparren met adviseurs en ons beleid toepassen op een grote organisatie.”

### EEN GEHARMONISEERD REKENSHEMA: WAT HOUDT HET IN?

Rachid: “Binnen de gemeenten verschillen de financiële processen enorm. Daardoor werken we nu nog veel in eilandjes. Elke adviseur is gekoppeld aan één gemeente. We weten namelijk te weinig van de andere processen en financiële constructies, waardoor we de andere gemeenten niet goed kunnen adviseren. Toen wij individueel met harmonisatieprojecten bezig waren, liepen we daar zelf enorm tegenaan. Ook nieuwe wetgeving zorgt ervoor dat we onze werkwijzen tegen het licht houden.”

“We bouwen nu samen aan de basis. Straks staat er een geharmoniseerd fundament voor alle financiële registraties, waarop we de rest gaan bouwen. Concreet betekent het, dat we een eenheid creëren in budgetnummering, benaming en samenstelling. Het gaat om een groot en complex project: het gezamenlijk budget van 5 gemeenten (inclusief Neerijnen en Lingewaal) van 350 miljoen euro is verdeeld over 6.000 verschillende budgetten. Op 31 december 2018 moet het geïmplementeerd zijn, mede met het oog op fusie van GNL.”

### WAAR ZIT DE GROOTSTE UITDAGING IN?

“Er zitten in de huidige systemen veel verouderde constructies: er is elke keer op oud voortgeborduurd en een vernieuwingsslag is niet gemaakt. Onder budgetten met termen als algemene kosten, overige of diverse posten, wordt van alles geboekt. Straks heeft een budgethouder veel concretere producten en kostensoorten. Dat vraagt om een flexibele, maar ook gedisciplineerde budgethouder waarbij budgetbeheersing een grotere rol inneemt. Om hem of haar mee te krijgen gaan we informeren, betrekken en draagvlak creëren. Ze moeten wennen aan nieuwe budgetten, maar het is duidelijker en vaak ook eenvoudiger. Goede beheersing aan de voorkant, scheelt een hoop reparaties aan de achterkant. Dat is nu nog te vaak het geval.”

### WAT BETEKENT DIT PROJECT VOOR JE EIGEN ONTWIKKELING?

“Ik stop nu veel energie in het in beeld krijgen van de financiële constructies. Ik ga echt de diepte in. Ik ben een soort verbindende factor en ik hoop ook echt die linking pin te worden. Dit is het grootste project dat ik ooit heb gedaan en projectleiderschap is ook nieuw voor mij. Ik heb mijn manager en team als klankbord, maar leer nu vooral mijn zelflerend vermogen in te zetten. Het vergaren van kennis is een diepte-investering die we zeker nog in de toekomst gaan gebruiken. Nu zitten we op meerdere vlakken in de opbouwfase. Dat maakt een kwaliteitsslag nog lastig. Als we dit realiseren, hebben we een enorme stap gezet!”

### HOE ZIET BWB ER IN JOUW OGEN IN 2023 UIT?

“Onze dienstverlening is dan gestandaardiseerd en geharmoniseerd. Medewerkers worden dan ingezet op onderdelen waar ze goed in zijn. We bedienen alle gemeenten op dezelfde manier met een standaard dienstverleningspakket. Individuele wensen worden dan aangevuld met een servicepluspakket.”



# Cijfers <sup>IM/ICT</sup>

IN 2017 HEBBEN DE VOLGENDE ORGANISATIES NAAST CGT/  
BWB IM/ICT DIENSTEN AFGENOMEN VAN BWB:

Organisatie	Beschrijving
Regionaal Archief Rivierenland (RAR)	Volledige ICT Dienstverlening
Afvalverwijdering Rivierenland (AVRI)	Gedeeltelijke uitbesteding IP-Telefonie en huur glasvezel
Regio Rivierenland	Gedeeltelijke uitbesteding IP-Telefonie en huur glasvezel
Omgevingsdienst Rivierenland (ODR)	Verwerken inkomende en uitgaande post Ondersteuning archieftaken
Belasting Samenwerking Rivierenland (BSR)	Virtuele werkplekken (tokens) en uitwijkcapaciteit (opslag)
Gemeente Neerijnen	Dienstverlening BAG
Gemeente Lingewaal	Volledige ICT Dienstverlening

## WAT HEEFT HET GEKOST?

Bedragen x € 1.000	Begroot 2017	Werkelijk 2017	Vershil
Lasten	5.875	7.244	-1.369
Baten	141	925	784
<i>Saldo voor bestemming</i>	<i>5.734</i>	<i>6.319</i>	<i>-585</i>
Verrekeningen met reserves	0	200	200
<b>Saldo (programma na bestemming)</b>	<b>5.734</b>	<b>6.119</b>	<b>-385</b>

HET VERSCHIL TUSSEN HET BEGROTE EN WERKELIJKE SALDO 2017 WORDT ALS VOLGT VERKLAARD:

Lasten	Bedragen x € 1.000	
Hogere kapitaallasten als gevolg van vervanging hardware en software, o.a Oracle omgeving. De begroting hiervoor is nog niet overgedragen naar BWB.	N	200
Hogere inhuur als gevolg van o.a het harmonisatieprogramma 1e fase, digitalisering van archieven, specifieke werkzaamheden voor Neerijnen, Lingewaal, Regionaal Archief Rivierenland en Culemborg, Geldermalsen, Tiel en ziektevervanging die niet begroot was.	N	925
Hogere materiële lasten o.a. als gevolg van Microsoft kosten, Cognos, Oracle.	N	100
Hogere salarislasten met name als gevolg van autonome stijging van de loonlasten en als gevolg van de plaatsingsprocedure.	N	144
	<b>N</b>	<b>1.369</b>
Baten		
Hogere verrekeningen voor o.a. verrekende kapitaallasten, harmonisatieprogramma, digitalisering archieven, specifieke werkzaamheden voor klanten, Neerijnen, Lingewaal, verbonden partijen, Microsoft en piketvergoeding	V	784
Bijdrage reserve harmonisatie ter dekking van lasten externe inhuur	V	82
Bijdrage reserve ondersteuning dienstverlening ter dekking van knelpunten bedrijfsvoering	V	118
	<b>V</b>	<b>984</b>
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>N</b>	<b>385</b>



Informatiemanagement/ICT levert kwalitatieve producten en diensten aan de gemeenten Culemborg, Geldermalsen en Tiel en de eigen organisatie.

Doel hierbij is het zorgen voor de continuïteit, kwaliteit en ondersteuning van de applicaties, gegevens, documentaire informatievoorziening en ICT-infrastructuur. Daarnaast ligt de focus van de informatievoorziening op het harmoniseren binnen de drie gemeenten ten behoeve van kwaliteit, effectiviteit en efficiency.

## Wat hebben we bereikt?

VANUIT DE HARMONISATIEOPGAVEN VAN 2017 HEBBEN WIJ HET VOLGENDE GEREALISEERD:

- Voor de harmonisatie is een plan ontwikkeld, waarvoor een bestuurlijk akkoord is gegeven voor de uitvoering van de eerste fase. Hiervoor is een programmteam gestart
- Voor het gebruik van mobiele apparatuur is een geharmoniseerd beleidskader ontwikkeld en doorgevoerd
- Rondom de harmonisatie van de beheerstaken is de aanbesteding van de geharmoniseerde sjablonentool afgerond
- Voor BAG is de migratie gestart om te komen tot 1 BAG tool
- Intranet is geharmoniseerd in de vorm van JIP

NAAST DE HARMONISATIEOPGAVEN IS EEN AANTAL ANDERE ONDERWERPEN GEREALISEERD:

- Vanuit een opdracht voor gemeente Lingewaal is de ICT-omgeving van de gemeente Lingewaal in beheer genomen en zijn hiervoor gestandaardiseerde dienstverleningsafspraken opgesteld
- Voor BWB is een website gemaakt en gelanceerd
- Voor Tiel is vanuit BWB een bijdrage geleverd aan de inrichting van Zinder, waar ICT heeft meegeholpen om een en ander in te richten

## BELEID EN ADVIES

De actuele thema's waar in 2017 aan is gewerkt, hebben betrekking op een vijftal business-thema's. Deze thema's zijn van toepassing op alle drie de gemeenten en BWB. Dit zijn de dienstverlening; bedrijfsvoering op orde; digitaal werken; het nieuwe werken en de decentralisaties. Daarnaast is er een drietal generieke thema's waaraan is gewerkt. Dit zijn de thema's die in elk bedrijfs- en informatiebeleidsstuk terugkomen, namelijk de processen, informatiehuishouding en informatievoorziening. Voor het uitvoeren van de business-thema's en generieke thema's is de informatiebeveiliging en architectuur randvoorwaardelijk. Ook aan deze thema's is gewerkt.

- Conform jaarplan informatiebeveiliging is gewerkt aan de informatiebewustzijn en is voor alle gemeenten ENSIA ingevoerd
- Het vervangings-schema ICT-Infrastructuur is in 2017 opgesteld, met daaraan gekoppeld de vervangings- en investeringslasten
- In 2017 is een nieuw contract met Microsoft afgesloten, wat ruimte biedt voor productinnovatie en verder ontwikkelen van plaats- en tijdonafhankelijk werken
- De werkprocessen rondom changemanagement en incidentmanagement zijn ingevoerd en verbeterd
- Conform het informatiebeleidsplan is gestart met het werken onder architectuur. Hoe de architectuur vorm te geven, is opgeleverd in een voorstel. Daarnaast is gestart met het inrichten van de processen en de werkorganisatie

## BEHEER

De volgende reguliere werkzaamheden zijn uitgevoerd:

- Ondersteuning en up-to-date houden van basis- en kernregistraties en gegevensuitwisseling
- Het (technisch) beheren, ondersteunen en actueel houden van applicaties, basis- en kernregistraties en websites
- Het ondersteunen van gebruikers, (functioneel) beheerders en teammanagement van informatiesystemen en gegevensregistraties, documentaire informatievoorziening en ICT-infrastructuur
- Deelnemen aan projecten van doorontwikkeling en vernieuwing van informatiesystemen en gegevensregistraties, documentaire informatievoorziening en technische infrastructuur
- Registratie, distributie en monitoring van afhandeling van poststromen (papier en elektronisch)
- Zorgdragen voor archivering van informatie en onderhoud archieven.
- Beheer, ondersteuning en actueel houden van de technische infrastructuur
- Regie en contractmanagement ten aanzien van dienstverlening van externe partijen

# IM/ ICT

# Afdeling IM/ICT Interview

## Sociaal Intranet JIP: iedereen lijkt besmet met het virus

BEPPIE VAN SCHOOT, SENIOR APPLICATIEBEHEERDER (AFKOMSTIG VANUIT DE GEMEENTE TIEL) EN NATASCHA ROOS (GESTART VANUIT BWB), FUNCTIONEEL APPLICATIEBEHEERDER OVER WERKEN VOOR BWB:

“Bij de start is iedereen neergezet met de opdracht iets nieuws te bouwen. Je bent nu weg uit het hokje van je afdeling en je gemeente. We keken in het begin met z'n allen als geschrokken konijnen in koplampen. Bij BWB leer je te kijken over grenzen, verder dan je eigen afdeling. Waar je eerst zelf veel kon beslissen, moet je nu bewust de afstemming zoeken.”

“Werken bij BWB betekent ook dat je kansen krijgt, maar je moet ze wel willen pakken! Je krijgt kansen in andere vakgebieden, met weer nieuwe collega's, waarbij je nieuwe kennis opdoet. Wil je mee blijven doen bij BWB, dan moet je je blijven ontwikkelen.”

BWB zorgt ervoor dat we zakelijker moeten werken. Afspraak is afspraak. We moeten doorpakken en hands-on zijn. Projecten worden gestart maar ook afgerond. Onze projecten eindigen niet meer in een la.”

### WAT HOUDT HET PROJECT IN?

Beppie: “Er was bij alle partners behoefte om met elkaar kennis en ervaringen te delen. Collega's zochten naar een platform om informatie op een open en sociale manier uit te wisselen binnen de organisatie. Open en zichtbaar communiceren, zorgt dat iedereen van elkaar op de hoogte is en voorkomt dubbel werk. Tegelijkertijd vroegen technische en beveiligingseisen om vervanging van de websites van Culemborg en Tiel. Aangezien in dit traject ook het intranet aan de orde kwam, besloten we het sociaal intranet naar voren te halen en versneld in te richten. Wij hebben ons onder andere georiënteerd bij Rotterdam en Nijmegen, gemeenten die al een sociaal intranet hadden. We hebben JIP in 12 weken, van ontwerp tot implementatie, gerealiseerd.”

### WELK MOMENT STAAT JE HET MEESTE BIJ?

Beppie: “We hebben ambassadeurs uit de organisaties gevraagd mee te kijken. De ambassadeur die het allemaal niet leuk en nuttig vond, bleek na implementatie degene die het meest reageerde op berichten. Mensen lijken besmet met het JIP-virus. Je ziet mensen actief bezig zijn. JIP is echt een manier om elkaar te leren kennen. Ook onze eigen relatie met vakgenoten in de gemeenten is enorm versterkt.”

### WAAR LAG HET SUCCES VAN DIT PROJECT?

Natascha: “Het lukte in 12 weken door de begeleiding door onze leverancier SIM-groep (in samenwerking met Embrace). Ze luisterden echt goed, maar gaven het ook duidelijk aan als iets niet kon. En als we iets hadden gekozen dat in de praktijk niet goed uitpakte, werd er weer wat anders geprobeerd. Er werd ons niets opgelegd.”

Beppie: “We zaten wekelijks 8 uur met onze collega's op een externe locatie om alles te bespreken. Samen werkten we aan de vormgeving, konden we discussiëren en leerden we het systeem kennen door het in te richten.”

### WAT IS JE TIP BIJ TOEKOMSTIGE HARMONISATIEPROJECTEN?

Natascha: “Blijf niet in je eigen hokje zitten, wees niet bang om elkaar te vinden. Probeer oude zienswijzen los te laten. Praat met elkaar. Niet alleen met projectleden, juist met je doelgroep!”

Beppie: “Ga de boer op en wacht niet tot mensen bij jou komen. Daarnaast moet je het contact blijven houden en mensen stimuleren. We bedachten voor JIP leuke acties, zoals de grabbelton als je profiel 92% was ingevuld.”

### EN NU, HOE GAAT HET VERDER?

Natascha: “Het project is nooit af. We verzinnen steeds nieuwe dingen, zodat mensen JIP interessant blijven vinden. Ook proberen we vragen vanuit de organisaties te vertalen naar bruikbare mogelijkheden binnen JIP. Het is leuk dat collega's nu aan de deur staan met vragen over JIP. Ze zien in dat ze met JIP op de hoogte blijven, door zelf hun groepen te kiezen om te volgen, maar ook na een tijdje te ontvolgen.”

Beppie: “We zijn nu bezig met de aanbesteding voor het nieuwe Intranet. Ik wil graag de koppeling met Office 365 zien. Dan kun je tegelijkertijd in documenten samenwerken, je agenda koppelen, en bij het profiel de agenda van je collega zien.”

A



# Overige dienstverlening

In de begroting 2017 is dit programma opgenomen om in de toekomst lasten en baten te verantwoorden die gekoppeld zijn aan specifieke dienstverlening aan andere partijen of aan maatwerkdienstverlening voor één of meerdere partners.

Doelstelling daarbij was om tot een optimale afstemming te komen tussen de primaire taken van de deelnemers of afnemers en de

bedrijfsvoeringstaken die BWB voor hen verricht.

In de praktijk is het programma niet voor dit doel gebruikt.

Wel hebben in 2017 van de gemeenten Culemborg en Tiel de taken Algemeen juridische zaken en Facilitaire Zaken overgeheveld naar BWB. Met ingang van de begroting 2018 hebben we hiervoor nieuwe programma's gevormd.

### Wat hebben we bereikt?

#### ALGEMEEN JURIDISCHE ZAKEN

AJZ heeft in 2017 uitvoering gegeven aan haar kerntaken: aansprakelijkheidsstellingen; Wob-verzoeken; bezwaarschriften en klachten zijn grotendeels tijdig afgehandeld. De besturen en collega's van BWB, Culemborg en Tiel zijn voorzien van juridische adviezen.

Daarnaast heeft AJZ zich ontwikkeld als team. De afdeling vormt één geheel en collega's kunnen elkaar vervangen. De eerste stappen zijn gezet om gezamenlijk voor de drie organisaties te werken en niet alleen maar voor de organisatie waar de medewerker vandaan komt.

Ook is de visie geschreven en een plan gemaakt om meerdere processen te harmoniseren. Er ligt een uitgewerkt voorstel om te komen tot een nieuwe, gezamenlijke bezwarencommissie voor de drie organisaties. Sinds 1 maart 2017 adviseert AJZ over huisverboden voor de gemeenten in Rivierland. Tot slot ligt er een uitgewerkt plan om het proces van bekendmakingen van verordeningen en dergelijke te harmoniseren.

#### FACILITAIRE ZAKEN

Op het vakgebied facilitaire zaken levert BWB vanaf 1 mei 2017 de facilitaire dienstverlening aan de gemeenten Culemborg, Tiel en de eigen organisatie. Doelstelling is het ondersteunen en beheren van de facilitaire zaken van de twee gemeenten. Het facilitaire team werkt volgens een front- en backoffice principe en geeft de dienstverlening een gezicht. De facilitaire organisatie werkt resultaatgericht, klantgericht, pro-actief, ontzorgend, efficiënt, betrouwbaar, flexibel, verbindend en enthousiast.

### Wat hebben we gedaan?

#### ALGEMEEN JURIDISCHE ZAKEN

Per 1 maart 2017 zijn de juristen van Culemborg en Tiel informeel gaan samenwerken bij BWB. Sinds 1 mei 2017 zijn de juristen in dienst van BWB. Vanwege ziekte binnen het team is in de eerste paar maanden van de samenwerking alle aandacht gericht op het tijdig afhandelen van bezwaarschriften en klachten en het op peil houden van de juridische advisering.

Gedurende de zomerperiode heeft externe inhuur er mede voor gezorgd dat er geen achterstanden zijn ontstaan en dat de kwaliteit van de advisering op niveau kon blijven.

AJZ behandelde in 2017 92 bezwaren en klachten van Culemborg. Voor Tiel waren dat er 268. De afdeling adviseerde over 26 huisverboden en een aantal verlengingen.

De juristen werken woensdagen gezamenlijk in Culemborg. Nieuwe zaken worden dan afgestemd. Het team blijft zichtbaar voor de medewerkers van Culemborg en Tiel, door op andere dagen op verschillende locaties te werken.

In het najaar zijn de uitgangspunten voor een nieuwe gezamenlijke bezwarencommissie geformuleerd, is een concept verordening op de bezwarencommissie geschreven en draagvlak gecreëerd voor de beschreven uitgangspunten van de bezwarenbehandeling. Besluitvorming en implementatie zullen in 2018 plaatsvinden.

#### FACILITAIRE ZAKEN

In de startperiode van het nieuwe team is geïnvesteerd in het kennismaken met elkaar om iedereen goed op zijn nieuwe plek te laten landen. Het team is gestart om een facilitaire visie te ontwikkelen. Deze is na de zomer afgerond en vervolgens is met het team in een aantal sessies een facilitair ontwikkelplan gemaakt. De eerste stap van het ontwikkelplan was het verduidelijken van de facilitaire rollen en taken om deze vervolgens te verdelen onder de medewerkers. Dit onderdeel is in het vierde kwartaal afgerond.

De eerste facilitaire taken worden inmiddels integraal opgepakt, daarnaast zijn de volgende taken vanuit het facilitaire team uitgevoerd naast de reguliere dienstverlening:

- Voor Tiel is er een bijdrage geleverd aan de inrichting van Zinder, waar facilitaire zaken heeft meegeholpen om één en ander in te richten
- Het werken in een omgeving voor 2 gemeenten en BWB blijkt wezenlijk anders dan het werken voor een organisatie. De adviseurs ontwikkelen zich. Ze leren om los te laten, door te zetten, vasthoudend te zijn en de adviesvaardigheden te versterken. Daarnaast

is men bewuster geworden van politieke en bestuurlijke invloed

- Door het team is een teamplan opgesteld, de facilitaire rollen zijn opgesteld en de visie en missie zijn door het team opgesteld
- Voor inkoop en contractmanagement zijn de rollen beschreven en is een plan van aanpak ontwikkeld voor de inrichting
- Voor de inrichting van BHV is met P&O een nieuw beleidsplan uitgewerkt en goedgekeurd met een plan van aanpak voor de inrichting
- Er is een visie op dienstverlening opgesteld
- De geharmoniseerde aanbesteding voor schoonmaak is uitgevoerd en geïmplementeerd

# Cijfers Facilitaire Zaken

## WAT HEEFT HET GEKOST?

Bedragen x € 1.000	Begroot 2017	Werkelijk 2017	Verschil
Lasten	5.875	7.244	-1.369
Baten	141	925	784
<i>Saldo voor bestemming</i>	<i>5.734</i>	<i>6.319</i>	<i>-585</i>
Verrekeningen met reserves	0	200	200
<b>Saldo (programma na bestemming)</b>	<b>5.734</b>	<b>6.119</b>	<b>-385</b>

HET VERSCHIL TUSSEN HET BEGROTE EN WERKELIJKE SALDO 2017 WORDT VERKLAARD DOORDAT IN DE BEGROTING 2017 NOG GEEN REKENING WAS GEHOUDEN MET DEZE KOSTEN, OMDAT DE OMVANG DAARVAN TEN TIJDE VAN HET OPSTELLEN VAN DE BEGROTING NOG NIET BEKEND WAS. BOVENGENOEMDE KOSTEN EN BATEN OMVATTEN ALLEEN DE DIRECTE KOSTEN VAN AJZ EN FZ. DAARNAAST ZIJN ER OOK INDIRECTE KOSTEN, ONDER ANDERE VAN HET MANAGEMENT EN WERKBUDGETTEN P&O EN FACILITAIRE ZAKEN. DEZE ZIJN VERANTWOORD IN DE PARAGRAAF BEDRIJFSVOERING.

# Algemeen juridische zaken Interview

## Laten we het niet bureaucratischer maken, dan leveren we in op kwaliteit

OLIVIER BRASPENNING, SENIOR JURIDISCH ADVISEUR (OVERGEKOMEN VANUIT TIEL) EN CLEMENTINE VAN RUITENBEEK, JURIDISCH ADVISEUR (OVERGEKOMEN UIT CULEMBORG), OVER WERKEN BIJ BWB:

“Werken bij een bedrijfsvoeringsorganisatie betekent van alles een beetje meer. Meer collega’s om mee te klankborden, meer uitdagingen en meer reistijd. Daarnaast geeft het simpele feit dat we meer inwoners bedienen extra afwisseling en meer variëteit in ons werk. Daarbij zal ook meespelen dat, hoewel Culemborg en Tiel veel gemeen hebben omdat het beide middelgrote overwegend stedelijke plaatsen zijn, beide steden onmiskenbaar een eigen karakter hebben.”

### HOE IS DE START BIJ BWB GEGAAN?

Olivier: “De samenvoeging van onze teams bij BWB ging prima. We zijn allemaal even grote vakidioten. Daarnaast zijn we allemaal gewend team- en afdelingsoverschrijdend te werken. Ook hebben we dezelfde ambities: we hebben dat al in een vrij vroeg stadium vertaald naar een teamplan, met daarin de gewenste kwaliteit en het niveau van onze dienstverlening.”

Clementine: “We zijn als afdeling grotendeels zelforganiserend. Nog voor de daadwerkelijke start bij BWB trokken we met elkaar op om goede producten op te leveren. Die ruimte om zelf te organiseren hebben we als juristen nodig. Wel toetsen we uitvoerig ons werk: zonder dialoog en goede afstemming kunnen we ons werk niet goed doen. We zijn medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de producten waar we onze bijdrage aan leveren. Daarom is het soms ook nodig om ongevraagd te adviseren. Wij zien wel eens eerder bepaalde risico’s of kansen. Dan trekken wij aan de bel. Dat is niet altijd leuk, maar onze opdrachtgevers begrijpen meestal goed dat we aan hetzelfde doel werken.”

### WERKEN IN EEN ZELFSTUREND TEAM

Clementine: “Wij leveren geen lopende bandwerk. Het vak van juristen leent zich ook niet goed voor puur inhoudelijke aansturing vanuit het management. Vergelijk het met een medisch team. Zij consulteren tijdens een operatie ook geen manager, om na dat overleg samen te constateren dat het proces goed is gegaan, maar dat de patiënt is overleden. Als team zijn we meer op elkaar aangewezen om de kwaliteit van onze producten bezwaar- en klachtbehandeling en advisering op peil te houden.”

Olivier: Uiteraard speelt de manager wel een rol. Ook juristen hebben de juiste werkomgeving, gereedschappen en andere randvoorwaarden nodig. Voor het managen van de bestuurlijke en politieke aspecten van ons werk is het van belang dat onze manager goed aangesloten blijft. Er zit wel altijd een spanningsveld tussen de noodzaak om enerzijds voldoende flexibel te blijven en anderzijds het management en bestuur aangesloten te houden. Niemand zit te wachten op een adviseur die voortdurend voorbehouden maakt of op de rem trapt. Als juristen moeten we de praktijk niet nog bureaucratischer maken. Als we dat gaan doen, leveren we in op kwaliteit. Als juridisch adviseur word je als het ware in een team, project of afdeling gearachtureerd. Voordeel is dat we net voldoende afstand kunnen houden om met de blik van een buitenstaander naar de zaak te kijken. Vreemde blikken bieden soms onverwachte oplossingen. Een argument als “dit kan niet volgens onze spelregels” beantwoord ik soms met “pas dan de spelregels aan”. Gemeenten hebben zeker geen onbeperkte autonomie, maar er zijn verbazend veel (spel)regels die men naar eigen believen kan maken of aanpassen.”

### COLLEGA JURISTEN ALS KLANKBORD

Olivier: “We gebruiken ons eigen team als klankbord: juridische- en advieskwaliteiten halen we bij elkaar op. In de praktijk betekent het, dat we wekelijks overleggen. Zo zijn we in hoofdlijnen op de hoogte van elkaars casussen. Bij afwezigheid kunnen we elkaar vervangen. Indien nodig overleggen we extra, in groot of klein comité.”

Clementine: “hoewel wij zelf in het juridisch advieswerk vooral maatwerk leveren, proberen we ook wel procesmatig bezig te zijn. Zo zijn we nu bezig met de harmonisatie van de werkwijze bij de ondersteuning van de bezwarencommissie: hoe kunnen we het beter en efficiënter maken?”

# Afdeling Facilitaire Zaken Interview

## Eén ingang voor alle facilitaire vragen

RINIE DE VOS, FACILITAIR MEDEWERKER  
(AFKOMSTIG UIT DE GEMEENTE  
CULEMBORG) EN SANDRA VAN LEUR,  
FACILITAIR MEDEWERKER CDM  
(OORSPRONKELIJK UIT DE GEMEENTE  
TIEL), OVER WERKEN VOOR BWB:

“Het werk is hetzelfde, we hebben werk vanuit de gemeenten meegenomen maar ook erbij gekregen. Bij BWB kregen we een warm welkom. We werken met leuke collega's van alle afdelingen, in een leuke organisatie. Je krijgt waardering voor het werk dat je doet. We zijn nu in de fase waarin iedereen uitspreekt waar zijn of haar voorkeuren voor werkzaamheden liggen. Het is fijn dat bij BWB rollen opnieuw worden bekeken. Je mag je ambities uitspreken. Kansen en ontwikkelingen zijn er echt. Die K van kansen wil ik grijpen, liever vandaag dan morgen.”

### WAT HOUDT HET PROJECT IN?

Rinie: “Met één frontoffice hebben wij één ingang gerealiseerd, met één telefoonnummer en e-mailadres voor Culemborg, Tiel en BWB. Het reserveren van ruimtes; het verzorgen van taart; het vervangen van een knipperende lamp; de toegang tot onze panden voor (nieuwe) medewerkers: het komt nu allemaal op één punt binnen.”

Sandra: “Voor de gebruiker betekent dit één mailadres en één telefoonnummer. De medewerkers van CDM (Centraal Dienstverleningsmeldpunt) werken niet meer specifiek voor één gemeente, maar zijn breed inzetbaar. Wie er ook zit, we kunnen je allemaal helpen. Op de achtergrond werken we nog wel met verschillende systemen. Per locatie zijn de regels anders, je vergeet soms hoeveel externe partners en externe locaties we hebben. Uitgangspunt is dat we elkaars taken over kunnen nemen. We moeten snel kunnen schakelen, flexibel zijn. Indien nodig, zijn we op de werkvloer. Daarom leiden we elkaar nu af en toe rond op onze locaties.”

### WELK MOMENT STAAT JE HET MEESTE BIJ?

Sandra: “Ik was met vakantie toen de e-mail en telefoon werden omgezet, dat vond ik best eng. Eenmaal terug bleken Rinie en onze stagiaires het prima te doen. Dit is een project dat moet groeien, oude gewoontes krijg je er niet zomaar uit. Mensen vragen aan de telefoon nog vaak naar een specifieke persoon. Ik vraag dan: “kan ik je ook helpen?” Ook evalueren wij veel: we blijven onze werkwijze achter de schermen aanpassen. Ik ben al zó trots op hoe we het nu doen. We zijn als afdeling nog maar kort bij BWB, maar hebben al zo veel gedaan.”

Rinie: “Mijn wow-moment komt nog, namelijk als we echt met één systeem werken. Sommige systemen zijn omslachtig. Bij vergaderverzoeken moeten we nog veel input halen en de aanvragen voor toegang tot de panden kunnen ook beter.”

### WAT IS JE TIP BIJ TOEKOMSTIGE HARMONISATIEPROJECTEN?

Sandra: “Vanuit CDM denk ik dat we sneller bij elkaar hadden moeten zitten. Je weet dat iets staat te gebeuren, wacht dat dan niet af. Je wilt het in één keer goed doen, dus start meteen!”  
Rinie: “Ik wil nu nog iets snel voor een collega doen, omdat ik weet hoe het moet. Dat is gemakkelijk. We vullen elkaar aan en op achtergrond is de ander altijd aanwezig. Eigenlijk kan ik het dan beter aan de anderen overlaten, zodat zij ook ruimte krijgen om het ook leren.”

### EN NU, HOE GAAT HET VERDER?

Rinie: “Nu is het wachten op de ontwikkelingen rondom TOPdesk, ons online systeem voor meldingen en aanvragen. In de toekomst willen we bijvoorbeeld naar automatische herinneringsmails voor vergaderingen, als service.”

Sandra: “We willen veel, maar het kan niet even snel. Je hebt bijvoorbeeld ook te maken met verplichtingen en afspraken met leveranciers. Onze collega Marca Graven gaat als adviseur kijken welke producten en diensten wij leveren, en op welke wijze we deze kunnen harmoniseren en verder professionaliseren. Daarnaast is het nodig dit door te vertalen naar werkprocessen voor zowel de servicedesk als de backoffice. TOPdesk zal hier een hele belangrijke rol in gaan spelen. Deze verbindingen legt Marca in haar project. Wij hopen in 2018 terug te kijken op een mooie ontwikkeling.”





# Algemene dekkings- middelen en onvoorzien

---

BIJ DE BEGROTING 2017 IS GEKOZEN OM  
HET PERCENTAGE VAN DE OMVANG  
VAN DE INGEBRACHTE BUDGETTEN  
DOOR DE DEELNEMERS ALS BASIS TE  
NEMEN VOOR DE VERDELING VAN HET  
EXPLOITATIERESULTAAT.

Op basis van de inbrengbudgetten luidt de oorspronkelijke verdeelsleutel voor 2017 als volgt:

	Percentage
Culemborg	32,5
Geldermalsen	26,2
Tiel	41,3
<b>Totaal</b>	<b>100</b>

Op basis hiervan bedraagt de deelnemersbijdrage over 2017:

Bedragen x € 1.000	Deelnemersbijdrage conform begroting 2017
Culemborg	3.376
Geldermalsen	2.721
Tiel	4.290
<b>Totaal</b>	<b>10.387</b>

Daarnaast zijn in dit hoofdstuk de ontvangen restanten van de flankerende middelen plus de programmagelden geboekt, voor zover die niet in programma 1 en 2 zijn verantwoord, in totaal € 375.246. Wij stellen voor om daarvan € 187.545 te storten in een bestemmingsreserve flankerende middelen waaruit we de volgende kosten betalen waarover bij de start van BWB afspraken zijn gemaakt:

Implementatie personeelssysteem	€ 55.520
Kosten LIAS 2018	€ 52.305
Invoering HR21 Geldermalsen/Culemborg	€ 45.000
Opleiding en cultuur	€ 34.720
<b>Totaal te storten</b>	<b>€ 187.545</b>

N.B. Deze storting maakt geen deel uit van deze jaarrekening, maar betrekken we afzonderlijk bij de besluitvorming over de jaarrekening en het resultaat.

Van de gemeente Geldermalsen is daarnaast een extra bijdrage in het exploitatietekort ontvangen van € 100.000.

In dit onderdeel is het tekort op de kostenplaatsen ad. € 66.000 geboekt. Voor een toelichting en een financiële analyse hierop verwijzen we naar paragraaf 4 Bedrijfsvoering. Tot slot is in dit onderdeel de voorlopig berekende af te dragen Vennootschapsbelasting ad. € 12.000 verwerkt.

Onderstaand het totaaloverzicht lasten en baten van dit hoofdstuk.

Bedragen x € 1.000	Begroot 2017	Werkelijk 2017	Verschil
Lasten	0	78	-78
Baten	10.387	10.862	475
<b>Saldo</b>	<b>10.387</b>	<b>10.784</b>	<b>397</b>

Het verschil tussen het begrote en werkelijke saldo 2017 wordt als volgt verklaard:

Lasten:	Bedragen x € 1.000	
Saldo kostenplaatsen	N	66
Vennootschapsbelasting niet geraamd	N	12
<b>Totaal lasten</b>	<b>N</b>	<b>78</b>
Baten:	Bedragen x € 1.000	
Extra bijdrage Geldermalsen	V	100
Afrekening flankerende middelen	V	339
Afrekening programmagelden	V	36
<b>Totaal baten</b>	<b>V</b>	<b>475</b>
<b>Gerealiseerd resultaat</b>	<b>V</b>	<b>397</b>



**Bedrijfsvoeringsorganisatie**  
West-Betuwe