

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 55891-2022

Medewerker	:	Gerald Grashof
Team	:	Directie
Datum	:	28 juli 2023
Portefeuillehouder	:	wethouder H. Olthof

<p>BIJLAGEN: <input checked="" type="checkbox"/> Samenwerken in DOWR zo doen we dat 2.0 55887-2022 <input checked="" type="checkbox"/> Bestuursconvenant 55887-2022</p>
<p>AFSTEMMING MET <input checked="" type="checkbox"/> anders, nl. -- <input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar <input type="checkbox"/> Niet actief openbaar <input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota</p>
<p>ONDERWERP Bestuursconvenant DOWR</p>

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. In te stemmen met de notitie "Samenwerken in Deventer, Olst-Wijhe, Raalte (DOWR): zo doen we dat 2.0;
2. Het Bestuursconvenant DOWR bedrijfsvoering vast te stellen.

SAMENVATTING

De DOWR-samenwerking is in 2013 formeel opgericht en is gebaseerd op wederzijds vertrouwen en evenwicht in verantwoordelijkheden tussen de drie deelnemende gemeenten. De governance die daarbij aansluit en waarvoor is gekozen is een gastheermodel gecombineerd met het distributiemodel dat is vastgelegd in een bestuursconvenant. Deze governance vormt nog steeds het uitgangspunt. Uitkomst van de reflectiegesprekken/bijeenkomsten is dat finetuning van de huidige governance de voorkeur heeft boven een andere juridische governance. De gekozen uitgangspunten bij de start van de samenwerking staan nog altijd overeind. Het college heeft ingestemd met de notitie en het bestuursconvenant.

INLEIDING

Het is goed gebruik in de DOWR samenwerking om regelmatig te reflecteren. Eind 2017 zijn er werkgroepen actief geweest en is er een werkconferentie gehouden die heeft geresulteerd in de notitie: 'Samenwerken in DOWR: zo doen we dat!'

In 2020 en 2021 zijn er wederom een aantal bijeenkomsten geweest (vanwege Corona zowel fysiek als digitaal) om de samenwerking onder de loep te nemen. Dat was nodig omdat het doorlopen van de governance voor veel mensen als ondoorzichtig werd ervaren. De uitkomsten van de gesprekken zijn samengevat in een richtinggevend advies. De volgende richtinggevend adviezen zijn uitgewerkt in bijgaande notitie: Samenwerken in DOWR: zo doen we dat 2.0" (bijlage 1).

Het uiteindelijke besluitvormingsproces heeft enige vertraging opgelopen o.a. vanwege personele wisselingen binnen secretariaat DOWR.

Een en ander is vervolgens vertaald in een aangepast bestuursconvenant dat u bijgaand aantreft (bijlage 2).

BEOOGD RESULTAAT

Een geactualiseerde en werkende governance samenwerking bedrijfsvoering Deventer, Olst-Wijhe en Raalte met draagvlak vanuit alle betrokken gremia.

KADER

De notitie "Samenwerken in DOWR, zo doen we dat 2.0" beschrijft naast de DOWR governance ook een aantal overlegorganen die dicht tegen de DOWR governance aan functioneren. De scope van dit document wordt gevormd door:

- A. DOWR governance (gremia en functionarissen die binnen de DOWR governance werkzaam en actief zijn);
- B. Overlegorganen die te maken hebben met informatievoorziening en digitalisering;
- C. Overlegorganen die te maken hebben met de business rondom bedrijfsvoering.

ARGUMENTEN

In dit document beschrijven we vooral de DOWR governance zoals bedoeld onder A. Dit staat beschreven in de paragrafen 4 tot en met 8. In paragraaf 9 staan onderdelen uit B. en C. genoemd zodat de afbakening en de dwarsverbanden zichtbaar worden. In bijlage 1 van dit document staat een overzicht van een aantal producten en het besluitvormingsproces dat we voor ogen hebben gebaseerd op dit document. Ook in die tabel (die is voorzien van een legenda) staan producten die voort kunnen komen uit DOWR werkorganisaties alsook uit andere teams/organisatieonderdelen en daarmee dus ook verschillende besluitvormingsroutes kunnen doorlopen. In bijlage 2 is de escalatieladder opgenomen, zoals die ook in het eerdere document vermeld stond. De escalatieladder geeft de eerstvolgende stap weer op het moment dat er verschil van inzicht ontstaat op het eigen (horizontale) niveau.

Uit alle richtinggevend adviezen zijn acties gehaald. Het gaat daarbij om de volgende richtinggevend adviezen en acties:

1. Heroverweeg de toekomstige rol van de BVR.
2. Stel een aantal vuistregels of een stroomschema op voor welk type documenten en besluiten thuis horen in de regiegroepen en het Directiebestuur.
3. Het formaliseren en inzichtelijk maken van de governance rond de informatie- en digitale ontwikkeling.
4. De bedrijfsvoeringsgroep maakt geen deel uit van de formele DOWR-governance.
5. Onderscheid aan te blijven houden tussen de groep functionarissen die ten dienste werken van de directies en colleges van de drie gemeenten en de groep functionarissen die onderdeel uitmaken van de formele governance.
6. Het is belangrijk om de nieuwe situatie visueel inzichtelijk te maken om het uit te kunnen voeren.
7. Organiseer jaarlijks aan het eind van het jaar de Dag van de reflectie.

8. Het actualiseren van de formele documenten: bestuursconvenant, dienstverleningshandvest en Samenwerken in DOWR; zo doen we dat!

De adviezen 1 tot en met 4 zijn uitgewerkt in 'Samenwerken in DOWR: zo doen we dat 2.0.'

Samenvattend zijn de volgende wijzigingen aangebracht ten opzichte van de vorige versie van 'Samenwerken in DOWR: zo doen we dat':

- De rol van de Bedrijfsvoeringsraad is die van eigenaar. Door deze rol duidelijk te benoemen en bijbehorende verantwoordelijkheden uit te werken, ontstaat een onderscheid tussen de rol van Bedrijfsvoeringsraad en Directiebestuur. Concreet betekent dit dat een aantal documenten (zoals een DVO) niet langer voor besluitvorming wordt voorgelegd aan de Bedrijfsvoeringsraad waardoor het besluitvormingsproces korter is.
- Het Directiebestuur is de directie van de samenwerkingsorganisatie en ze vervult de voorbereidende adviesrol voor de eigenaar van de samenwerking bedrijfsvoering DOWR. In de eerdere versie was de rol van het Directiebestuur gelegen op tactisch niveau. Toen vervolgens op directieniveau ook de rol van CIO (Chief Information Officer) een rol ging spelen, werd de rol diffuser én werd het onderscheid tussen Directiebestuur en CIO-overleg onscherp. Het onderscheid tussen beide gremia is in dit document duidelijk beschreven en in bijlage 1 ook voor een fors aantal documenten uit elkaar gehaald.
- Daarnaast is ook de bevoegdheid van de regiegroep verduidelijkt en versterkt. In het vorige document was de rolbeschrijving van zowel regiegroepleden als teammanagers aanwezig. Echter, die van de regiegroep als gremium ontbrak. De regiegroep is de schakel naar de gemeentelijke organisaties en de plek waar vraag en aanbod bij elkaar komen. Ook heeft de regiegroep zelfstandig mandaat en bevoegdheden als het gaat over reguliere dienstverlening dat passend is binnen de bestaande kaders. Opgenomen is verder in welke nieuwe situaties de regiegroep een rol behoort te vervullen.
- Tot slot is ook een beschrijving gegeven van rollen en bevoegdheden van een aantal gremia buiten de formele DOWR governance om (zie ook de uitleg in paragraaf 2 Vertrekpunt en de uitwerking daarvan in paragraaf 9). In het eerdere document was daar niets over opgenomen omdat die gremia destijds nog niet actief waren.

Advies 5 is in een apart memo aan de orde geweest in het Directiebestuur en heeft tot het besluit geleid. Samenvattend is besloten dat voor de staffunctionarissen CISO, CIS, FG en PO is gekozen om ze organiek onder te brengen bij de gemeente Deventer; de functionarissen secretaris, controller en ondersteuner van de secretaris zitten organiek bij de gemeente Olst-Wijhe.

Advies 6 wordt geëffectueerd zodra de besluitvorming over het eindadvies DOWR en de bijbehorende documenten definitief is.

Advies 7 is een jaarlijks terugkerende activiteit die onder de verantwoordelijkheid van de secretaris DOWR georganiseerd wordt.

Advies 8 heeft geleid tot drie actuele documenten die als bijlage zijn toegevoegd. Het bestuursconvenant en het dienstverleningshandvest zijn qua opbouw en inhoudelijk grotendeels gelijk gebleven. Er is alleen een aanpassing gedaan naar de huidige situatie. Dit was nodig omdat de oorspronkelijke documenten dateerden van 2013, bij de start van de formele samenwerking. Er was toen nog sprake van een beoogde samenwerking op het gebied van juridische zaken en control bijvoorbeeld en de financiële administratie was nog niet in beeld. Ook het Directiebestuur is pas later formeel toegevoegd aan de DOWR governance.

In het samenwerkingsproces is verder de conclusie getrokken dat geen verdere formele samenwerking (binnen de DOWR-governance) op het terrein van bedrijfsvoering wordt verkend. Dit wil niet zeggen dat samenwerkingskansen niet worden benut. Hierover worden afzonderlijke afspraken gemaakt buiten de reguliere DOWR-governance om. Bijvoorbeeld privacy en de invoering van de vijf wetten.

Zoals aangegeven is een uitgebreid traject van gesprekken voorafgegaan met alle direct betrokkenen uit de verschillende gremia binnen de DOWR governance.

DUURZAAMHEID

-

RISICO'S (financieel/juridisch)

--

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

--

AANPAK/UITVOERING

Het geactualiseerde bestuurconvenant dient door de drie colleges te worden vastgesteld. Het Dienstverleningshandvest wordt na akkoord ondertekend door de BVR leden.

Het document Samenwerken in DOWR; zo doen we dat 2.0 wordt visueel vertaald in een infographic.

Na besluitvorming door de Bedrijfsvoeringsraad zijn alle direct betrokkenen geïnformeerd; na afloop van de (bestuurlijke) besluitvorming zullen de stukken integraal op de sharepointsite van de DOWR samenwerking te vinden zijn.