



Samenwerkingstraject

personeelsdiensten stad en OCMW
Mechelen



Vooraf

Beleidsverklaring januari 2007


- optimale samenwerking tussen stad en OCMW
- integratie van bepaalde diensten
- budgetconclaf februari 2007: beslissing om door intens samen te werken met OCMW recurrente besparingen te realiseren



- Gemeenteraad februari 2008:
samenwerkingsprotocol tussen stad en OCMW
- Projecten:
 - Uitvoeringsdiensten
 - Arbeidszorgprojecten
 - Centrale aankoopdienst
 - Personeelsdienst
 - Duurzaamheid
 - Wijkhuizen en lokale dienstencentra
 - Juridische zaken

Doelstellingen samenwerking



- schaalvergroting en daardoor meer kansen op taakverdeling
 - gelijke toepassing van procedures
 - informatie- en ervaringsuitwisseling
 - duidelijkere (sterkere) positionering van de personeelsdienst binnen beide organisaties
 - betere communicatie
 - meer efficiëntie, minder administratieve ballast
 - door samenvoeging van bepaalde budgetten meer mogelijkheden
 - verruiming van vormingsmogelijkheden
 - een (nog) meer klantgerichte en servicegerichte werking als ondersteunende dienst
- 



Traject integratie personeelsdiensten

1. Kennismaking
2. Voorbereidingsfase
3. Analyse
4. Uittekenen gewenste situatie
5. Migratieplan
6. Formalisering
7. Implementatie

Kennismaking (09/09/2008)



Kennismakingsontbijt met toelichting door
secretarissen
kennismaking met beide organisaties

- ▶ organisatie
- ▶ dienstverlening personeelsdienst
- ▶ beslissingen
- ▶ vakbondsoverleg
- ▶ communicatie met beleid
- ▶ werkgroepen
- ▶ aphrodite



Vorbereidingsfase

- ▶ definitie randvoorwaarden
- ▶ principebeslissing: CBS op 5/09/2008
bcAB op 8/09/2008
- ▶ Project wordt getrokken door departementshoofd
personeel OCMW en organisatieadviseur stad
- ▶ werkgroep ↔ secretarissen
↔ medewerkers PO
- ▶ begeleidingsgroep

Randvoorwaarden



- absolute naleving van de afsprakennota bestuur-ambtenaren - in het bijzonder de bepalingen betreffende:
 - het verbod op tussenkomst van politici in de normale dienstverlening en de operationele personeelszaken
 - de relatie en taakverdeling tussen administratie en kabinetten
- engagement van CBS, bcAB en beide managementteams om de dienst zichzelf vorm te laten geven, uiteraard met terugkoppeling naar deze organen
- een gefaseerde aanpak, waarbij het tempo van de diensten gerespecteerd wordt, m.a.w. geen overhaasting
- inbouwen van een onderzoeksperiode, bij de afronding hiervan moet er ruimte zijn om het project indien wenselijk af te blazen
- uitstippelen van een degelijk communicatieplan

Randvoorwaarden



- maximale betrokkenheid van alle medewerkers
- uitwerken van duidelijke beslissingsstructuur zowel binnen de dienst als binnen de beide organisaties
- locatie: alle medewerkers op 1 locatie, geen opdeling.
- voldoende aandacht besteden aan de verschillen in organisatiecultuur, hier ook rekening mee houden
- de samenvoeging wordt niet gerealiseerd als zuivere besparingsoperatie, maar wel met het oog op optimalisatie van werking en beleid.
- Daarom wordt aan alle huidige medewerkers gedurende 2 jaar werkzekerheid gegarandeerd in één van beide besturen, behoudens ingeval van redenen die te maken hebben met het gedrag of de geschiktheid van de medewerker.

Analyse



Visie, strategische planning, jaaractieplannen



Officiële werkdocumenten



Werkprocessen en opdrachten



Mensen, materieel, middelen

Uittekenen van de gewenste situatie



- ▶ visie, strategische planning, doelstellingen
- ▶ opdrachten en rollen: model voor toekomstige werking
timing
- ▶ structuur, overlegstructuren, inpassing in beide besturen
- ▶ huisvesting, personeel, middelen

Communicatieplan



- ▶ Gedeelde webpagina voor beide personeeldiensten
 - ⇒ met alle documenten ter inzage
 - ⇒ verslag van elke werkgroep/bespreking ter inzage op webpagina
- ▶ Regelmatig nieuwsbrief met stand van zaken
- ▶ Vragen/opmerkingen/bedenkingen: men kan steeds terecht bij de trekkers van het project (departementshoofd en organisatieadviseur)



- Externe begeleiding door Topos (december 2008-juni 2009)
 - Individuele gesprekken met medewerkers
 - Observaties op de werkvloer
 - Rapport aan projectbegeleiders
 - Voorstelling rapport aan alle medewerkers (1/04/09)
 - Projectplan : start projectgroepen

Migratieplan



- Projectgroepen om migratie vorm te geven en afstemmen van processen
 - ICT
 - Infrastructuur (zeer ruim)
 - Werving en selectie
 - Archief en documentenbeheer
 - Competentiemanagement
 - ...
- Gedurende 2 jaar

Formalisering



- 1 personeelsformatie voor de geïntegreerde dienst
- elk bestuur neemt deze deelformatie volledig op in zijn personeelsformatie
- in de beheersovereenkomst wordt bepaald dat elke functie slechts éénmaal kan worden ingevuld, ofwel bij de stad ofwel bij het OCMW ⇒ invulling bij het ene bestuur blokkeert invulling bij het andere
- alle functies zijn toegankelijk vanuit beide besturen en worden door beide besturen gelijktijdig openverklaard
- in de beheersovereenkomst worden waarborgen naar betaalbaarheid van de volledig ingevulde formatie ingebouwd en de noodzakelijke budgettaire afspraken gepreciseerd.

Start



- Start 1 maart 2010
 - Departementshoofd op beide diensten aanwezig
 - Integratie “in de geesten” is een feit
 - Ondanks extra werkdruk en onzekerheid wordt traject als positief ervaren
 - Stap voor stap wordt integratie verder doorgevoerd
 - Integratie moet klaar zijn bij oplevering nieuwbouw voor de personeelsdienst : september 2011
- Echter...

Schorsing gouverneur



- Gouverneur schorst beslissing GR en RVMW:
 - Formatie en organogram
 - Beheersovereenkomst
 - Aanpassing RPR met betrekking tot evaluatie
- Reden:
 - In strijd met decreten: artikel 271 te ruim geïnterpreteerd...
 - In strijd met huidige mobiliteitsregeling



Wat nu?

- Knelpunten werden besproken met administratie en kabinet minister
- Voor ons essentieel:
 - Eenheid van leiding
 - Eén formatie en organogram
 - Volledige mobiliteit
- Nieuw voorstel wordt uitgewerkt door werkgroep OCMW en stad Mechelen/kabinet/administratie