



## ALGEMEEN BESTUUR

Vergadering d.d.:	26 juni 2019	Agendapunt:	13
Betreft:	Informerend	Programma:	5. Bedrijfsvoering
Portefeuillehouder:	Middel		
Route:	MT-DB-AB		

### Onderwerp

Structuurwijziging in het kader van organisatieontwikkeling

### Bijlagen

1. Organogram

### Inleiding

Om in te kunnen blijven spelen op zowel interne als externe ontwikkelingen is organisatieontwikkeling nodig. Het DB heeft op 11 juni 2019 ingestemd met het concept organisatieontwikkeling met de voorgestelde sturingslijnen en organisatiestructuur, zodat dit kan worden voorgelegd aan de OR voor advies conform artikel 25 van de WOR. De procedure is gedurende de verzenddatum van de stukken voor het AB en de behandeling in het AB gaande. In het AB van 26 juni wordt u op de hoogte gesteld van de voortgang in de procedure.

De voorgestelde organisatiewijziging bestaat uit aanpassing in de sturingslijnen en de organisatiestructuur. Grotendeels betreft het een wijziging van de formele structuur naar de actuele werkwijze die in februari 2019 is doorgevoerd.

#### *Sturingslijnen:*

Het versterken van de sturingslijnen door het volgende:

- In het portefeuillehoudersoverleg wordt inhoudelijk op de organisatiedoelen gestuurd
- Het management team stuurt op de invulling van de randvoorwaardelijke kaders om de inhoudelijke doelen te bereiken
- het samenbrengen van deze twee sturingslijnen bij het beoordelen van besluitvormende stukken die bestuurlijk worden voorgelegd.

#### *Organisatiestructuur:*

- Versmalling van het managementteam naar 1 SD en 2 managers. Beide managers hebben twee primaire processen onder zich, te noemen Afvalwaterketen en Digitale Informatie (AWKDI) en Watersystemen en Waterveiligheid (WSWV).
- Nadere aandacht en invulling van Digitale Informatie (DI) als vierde primaire proces, ondergebracht bij manager AWKDI.
- Bedrijfsvoeringonderdelen van het Human Resources, Veiligheid Gezondheid Welzijn en Juridische Zaken worden verdeeld onder de processen WSWV. Bedrijfsvoeringonderdelen Financiën, Facilitair en Informatisering worden verdeeld onder de processen AWKDI.
- Twee extra teamleiders voor het team Veiligheid Gezondheid Welzijn, Human Resources en Juridische Zaken (vallend onder WSWV) en voor het team Facilitaire Zaken (vallend onder AWKDI).
- Onder de SD komt een staf met team communicatie, met concern control, bestuur griffie en -secretariaat.

- Gebiedscoördinatoren en medewerker internationaal gaan naar het team strategie en beleid (onder WSWV).

### **Kernboodschap**

Met de voorgestelde organisatiewijziging wordt vereenvoudiging in het sturingsmodel en de organisatiestructuur beoogd. Dit is nodig om de organisatie efficiënter en effectiever te besturen en laten functioneren, voor nu en in de toekomst. Het samenspel tussen AB, DB en ambtelijke organisatie wordt met deze ontwikkeling positief beïnvloed, waardoor het waterschap de veranderende rol als samenwerkingspartner met andere overheden, ondernemers en onderwijsinstellingen beter kan invullen.

### **Argumenten**

*1.1 De interne- en externe ontwikkelingen die op NZV afkomen vragen om daadkrachtige en stevige besturing.*

Om in te kunnen spelen op interne ontwikkelingen, waaronder het gewenste samenspel tussen bestuur en ambtelijke organisatie, de nieuwe rol van het waterschap als samenwerkingspartner en personele veranderingen in de organisatie is daadkracht en stevig leiderschap vanuit het management nodig. Daarnaast vragen externe ontwikkelingen, waaronder klimaatadaptatie en digitalisering, om adequate en vlotte (re-)actie vanuit de organisatie.

*1.2 De huidige tijdelijke organisatiestructuur en sturingslijnen werken praktisch al conform de voorgestelde wijziging.*

De afgelopen maanden zijn inmiddels verschillende veranderingen praktisch doorgevoerd e.e.a. is versneld door het terugtrekken van de manager Bedrijfsvoering (februari 2019). Hierdoor verwachten we dat voorgestelde verandering van formele organisatiestructuur en sturingslijn effectief en efficiënt is.

*1.3 De teamleiders willen duidelijkheid over de koers van NZV om hun leiderschapsrol goed te kunnen vervullen.*

Scherpte en duidelijkheid over de koers en organisatie (het bestendigen van de organisatieontwikkeling) geven de teamleiders het benodigde kader en de visie om hun leiderschapsrol in te vullen te besturen

*1.4 De voorgestelde structuurwijziging ligt in lijn met eerdere besluitvorming en de koers die in 2017 reeds is ingeslagen.*

### **Kanttekeningen**

Continuïteit en verandering

De structuurwijziging vindt plaats in een periode dat er wisselingen van de wacht zijn op de kritische posities in het management. Daarom is weloverwogen gekozen voor een verandering op elementen die als noodzakelijk worden beschouwd, zodat de benodigde verandering wordt verankerd zonder de toekomstige nieuwe managers teveel in een keurslijf te duwen.

### **Financiële consequenties**

Door het aantrekken van twee extra teamleiders en het verminderen van de MT grootte wordt de formatie met 1 fte uitgebreid. De kosten zullen voor 1 fte bedragen ca €75 k.

## **Uitvoering**

De SD is verantwoordelijk voor de inrichting en besturing van de organisatieontwikkeling. De verandering in structuur en sturingslijnen wordt ingevuld na besluitvorming door het DB. De verdere uitwerking van de organisatieontwikkeling zal worden uitgevoerd door het nieuwe MT (met nieuwe SD en nieuwe manager WSWV).

## **Procedure**

Dit voorstel is ter advisering aan de OR voorgelegd in het kader van artikel 25 van de WOR, op 11 juni 2019. Na hun positieve advies zal het voorstel z.s.m. ter definitieve vaststelling aan het DB worden aangeboden. Na definitieve besluitvorming stelt het DB de commissie voor GO volgens artikel 10.1 SAW hiervan op de hoogte. Tijdens het AB van 26 juni delen wij u mede hoe de actuele stand van zaken is.