

GNL: Samen Sterker

Bijlagenboek B
Kansen van samenwerking en Quick Wins

Conceptversie 2.0, 10 november 2015

SeinstravandeLaar B.V.
drs. Marlieke van Gulick
drs. Stan van de Laar



Inhoud

Deel B **Kansen voor samenwerking GNL en Quick Wins**

Bijlage A		Overzicht kansen en aandachtspunten bij samenwerking op de beleidsrijke taken
Bijlage B		Overzicht quick wins bij samenwerking op de beleidsrijke taken
Bijlage C		Traject bij inrichting ambtelijke fusieorganisatie
Bijlage D		Wettelijk traject bij bestuurlijke fusie



Bijlage A



Bijlage A | Kansen en aandachtspunten bij samenwerking

Inhoud:

A1 Eerste beelden bij samenwerking

A2 Kansen en aandachtspunten bij samenwerking Dienstverlening

A3 Kansen en aandachtspunten bij samenwerking Sociaal Domein

A4 Kansen en aandachtspunten bij samenwerking Ruimtelijke Ontwikkeling

A5 Kansen en aandachtspunten bij samenwerking Ruimtelijk Beheer

A6 Kansen en aandachtspunten bij samenwerking APV/IVR



A1. Beelden van medewerkers bij samenwerken



A2 | Kansen en aandachtspunten Dienstverlening

KANSEN IN HET GEVAL VAN SAMENWERKEN werkveld Dienstverlening in de drie gemeenten

De kansen en kanttekeningen bij samenwerking en de verschillende tempi daarin komen ook aan bod tijdens de werksessies.

Impact op de 4 K's bij: Geleidelijke weg

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Verbetering	Duurt lang, veel overleg, ruimte om cultuurverschillen te "maken"
Kwetsbaarheid	Verbetering	Idem
Kosten	Verbetering	Idem
Kansen voor medewerkers	Minder	Medewerkers weten niet waar ze aan toe zijn (gelatenheid gaat ten koste van "lol" en productiviteit)

Impact op de 4 K's bij: Ambtelijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Wordt beter	Drie verschillende besturen bedienen, kan ten koste gaan van kwaliteit
Kwetsbaarheid	Wordt minder	
Kosten		Kost tijd en daarmee meer geld
Kansen voor medewerkers	Wordt hoger	Komst van één pitters door specialismen



A2 | Kansen en aandachtspunten Dienstverlening

Impact op de 4 K's bij: Bestuurlijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Wordt beter	
Kwetsbaarheid	Wordt minder	
Kosten		Kost ook geld op korte termijn op lange termijn goedkoper
Kansen voor medewerkers	Wordt hoger	Komst van één pitters door specialismen



A3 | Kansen en aandachtspunten Sociaal Domein

KANSEN IN HET GEVAL VAN SAMENWERKEN werkveld Sociaal Domein in de drie gemeenten

De kansen en kanttekeningen bij samenwerking en de verschillende tempi daarin komen ook aan bod tijdens de werksessies.

Impact op de 4 K's bij: Geleidelijke weg

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Vertrouwen Gemeenten kunnen eigen sterke punten behouden op samengevoegde taakvelden kan kwaliteit verhogen	Als de urgentie ontbreekt maak je minder snel stappen/vrijblijvender Goede mensen haken mogelijk af en zoeken een baan met meer zekerheid
Kwetsbaarheid	op samengevoegde taakvelden vermindert kwetsbaarheid	Neemt niet snel af Kans dat politiek afhaakt, het er uiteindelijk niet van komt
Kosten	Kunnen we niet inschatten	kosten over lange tijd en niet efficiënt
Kansen voor medewerkers	Relaties zijn via een natuurlijke manier op te bouwen wennen aan cultuurverschillen	Mensen blijven lang in onzekerheid



A3 | Kansen en aandachtspunten Sociaal Domein

Impact op de 4 K's bij: Ambtelijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Snelle stappen wegens urgentie	Sterke punten van gemeenten kunnen verloren gaan in het streven naar uniformiteit. sterk bureaucratisch omdat je 3 verschillende besturen houdt
Kwetsbaarheid	Neemt sneller af	Mensen kunnen zich onzeker voelen in dit proces
Kosten		Besluitvorming in 3 besturen is minder efficiënt. niet efficiënt en je moet het 2 x doen (eerst ambtelijke fusie en daarna nog een bestuurlijke fusie)
Kansen voor medewerkers	Sneller duidelijkheid	Spanning Onderlinge concurrentie op de beperkte posities je moet voor 3 verschillende besturen werken met ieder hun eigen wensenpakket



A3 | Kansen en aandachtspunten Sociaal Domein

Impact op de 4 K's bij: bestuurlijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Idem als bij ambtelijke fusie met uitzondering van het punt over besturen.	
Kwetsbaarheid	Richting de provincie als 1 entiteit optreden (meer kansen op subsidie en inbreng van projecten)	
Kosten	+	
Kansen voor medewerkers	+	



KANSEN IN HET GEVAL VAN SAMENWERKEN werkveld Ruimtelijke Ontwikkeling in de drie gemeenten

Impact op de 4 K's bij: Geleidelijke weg

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Stroomlijnen en afstemmen Specialiseren kruisbestuiving	Risico op politiek weerbarstige besluitvorming Cultuurverschillen Vrijblijvendheid Kans op afzwakken samenwerking (politiek) afbreukrisico Medewerkers moeten 'in drieën kunnen splitsen' Nog weinig voordeel van samenwerking en van elkaar leren omdat de afstand blijft
Kwetsbaarheid	Versnelling van de vermindering van de kwetsbaarheid Werkverdeling mogelijk over meer personen	Als de afstand blijft, is het moeilijker elkaar te vervangen
Kosten	Besparing door minder uitbesteding (maar uitwisseling)	Geleidelijke weg vraagt lange tijd inzet in samenwerking die relatief weinig kosten zal besparen zo lang iedere gemeente bestuurlijk zijn eigen weg gaat.



Impact op de 4 K's bij: Geleidelijke weg - *Vervolg*

Kansen (+)		Kanttekeningen (-)
Kansen voor medewerkers	Meer tijd om elkaar te leren kennen en te wennen aan culturen specialisatie	Lange tijd veel inzet en onduidelijkheid Minder zekerheid Medewerkers moeten '3 heren dienen' Minder geprikkeld tot investeren Kans dat goede medewerkers weggaan omdat het te lang duurt "Niet veel anders dan nu" (Interne vacatures worden bijvoorbeeld al breder uitgezet).

Opmerking:

Niet te snel (draagvlak) maar te traag is een risico



Impact op de 4 K's bij: Ambtelijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	<p>Minder 'het wiel uitvinden'(zoals bij omgevingsdienst)</p> <p>Efficiënter</p> <p>Huisvesting bij elkaar bevordert samenwerking/sparren</p> <p>Fysiek samen om kennis te delen</p> <p>Expertise ontwikkelen</p> <p>Van elkaar leren</p>	<p>Medewerkers moeten 3 heren dienen 'ODR – beeld': starre, strakke organisatie, veel bureaucratie, papierwerk.</p> <p>Bestuur wil dicht zitten op R.O. (fysiek)</p> <p>Als medewerker kun je ermee geconfronteerd worden dat je eigen adviezen met elkaar in strijd zijn (bijvoorbeeld bij onderwerpen waar gemeenten elkaar 'beconcurreren')</p>
Kwetsbaarheid	<p>Stap voorwaarts: kennis delen en vervangbaarheid</p> <p>De meeste functies zullen met drie gemeenten samen bezet zijn. Elkaar vervangen is beter mogelijk als je gewend bent samen te werken.</p>	<p>Afstand tussen bestuur en organisatie, kans op 'muur' rond AFO</p> <p>RO-werk blijft vaak locatiespecifiek of dossierspecifiek. Een collega vervangen kost relatief veel tijd.</p>



Impact op de 4 K's bij: Ambtelijke fusie – *Vervolg*

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kosten	<p>Bezuinigingen haalbaar</p> <p>Minder inhuur door sparring met eigen collega's</p> <p>Sommige werkzaamheden kunnen in één keer voor drie gemeenten uitgevoerd worden.</p>	<p>Nog steeds kosten voor 3 besturen</p> <p>Kans op ontstaan van nieuwe 'staf' rond het bestuur (tussenlaag)</p> <p>Als drie besturen ieder hun eigen keuzes maken, is het moeilijk om kosten te besparen.</p>
Kansen voor medewerkers	<p>Gelijk trekken van arbeidsvoorwaarden kan leiden tot 'goed pakket' (zoals ODR)</p> <p>Meer kansen op specialisatie, doorgroeien, switchen</p> <p>Leren van elkaar</p> <p>Specialisatie is mogelijk.</p>	<p>Nieuwe specialisatie moet wel passen bij de medewerkers, minder geschikt voor generalisten</p> <p>Medewerkers moeten '3 petten op', veel afstemming en kunnen nog steeds beleidsverschillen zijn (iedere bestuurder 'eigen sausje')</p> <p>Afstand tussen bestuur</p> <p>Gelijk trekken van arbeidsvoorwaarden kan leiden tot 'slechtste variant'</p> <p>Kans op wegvallen van je functie</p> <p>Mogelijk minder generieke functies die voor sommigen aantrekkelijk zijn</p>



Impact op de 4 K's bij: Bestuurlijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	<p>Grotere 'vijver' ambtelijk apparaat en voor politiek en bestuur waaruit raadsleden en wethouders komen kunnen positief zijn voor de kwaliteit van de advisering en besluitvorming, meer kennis(deling), vervangbaarheid</p> <p>Meer kwaliteit door grotere organisatie</p> <p>Kruisbestuiving optimaal</p> <p>Minder afstand organisatie en bestuur (t.a.v. ambtelijke fusie)</p> <p>1 heer dienen – beleidsafstemming</p> <p>1 gemeente, dezelfde regels en contactpunt</p>	<p>Meer afstand (minder lokaal)</p>
Kwetsbaarheid	<p>Vermindering kwetsbaarheid door vervangbaarheid en uitwisseling van kennis</p>	



Impact op de 4 K's bij: Bestuurlijke fusie - *Vervolg*

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kosten	<p>Efficiënter Kosten besparen door grotere schaal en gezamenlijke inkoop Doordat er nog maar 1 bestuurlijk / politiek proces is, kunnen veel meer werkzaamheden in een keer worden uitgevoerd waarvoor nu nog drie trajecten moeten worden doorlopen. Dit betekent een grotere kostenbesparing.</p>	<p>RO-werk blijft vaak locatiespecifiek of dossierspecifiek. Een collega vervangen kost relatief veel tijd.</p>
Kansen voor medewerkers	<p>Duidelijkheid voor medewerkers (en bewoners)</p> <p>Kans op doorgroeien, specialiseren, switchen</p> <p>Gelijk trekken van arbeidsvoorwaarden kan gunstig uitpakken (zoals ODR)</p>	<p>Specialistische functies sluiten minder goed aan bij generalisten</p> <p>Kans op wegvallen van je huidige functie</p>



KANSEN IN HET GEVAL VAN SAMENWERKEN werkveld Ruimtelijk Beheer in de drie gemeenten

Impact op de 4 K's bij: Geleidelijke weg

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Harmoniseren beleid (wel per afdeling tegelijk) Voor de burger maakt het weinig uit	Ruimte voor specifieke wensen raad en college Kwaliteitsniveau per onderdeel wordt lastig Veel verschillende (beleids)eisen en wensen van politiek/bestuur Harmonisatie is niet af te dwingen
Kwetsbaarheid	kennisdeling	Voorkomen eindeloos afstemmen en overleggen Vrijblijvendheid (kan bestuurlijk weer anders open)
Kosten	Besparing op lange termijn	Investeren op korte termijn Inefficiënt, lagere productiviteit 'dubbel werk' in aanloop naar bestuurlijke fusie
Kansen voor medewerkers	Verdieping/verbreding in taken en functies Meer tijd om aan elkaar te wennen (maar misschien bij AFO ook als je de tijd goed benut)	Kan langdurig voor onrust in organisaties veroorzaken Cultuurverschil Lang traject zorgt voor onrust bij de medewerkers



Impact op de 4 K's bij: Ambtelijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	<p>Kennisdeling, verdieping Sneller doorpakken Zakelijkheid en formeler (voor Lingewaal positief) Gedeeltelijke gelijke richting (naast maatwerk) kan voordelen opleveren</p>	<p>Kan onrust/inefficiëntie in organisaties veroorzaken, tav bedienen verschillende broodheren, kan zorgen voor bureaucratie en rigide systeem (voorbeeld ODR) Afstand van de burger</p>
Kwetsbaarheid	<p>Neemt af voor ambtelijke organisatie, 1 pitters minder, wel meer complete vakgroepen Onderlinge vervangbaarheid</p>	<p>Bestuur en organisatie meer op afstand, geen doorontwikkeling organisatie</p>
Kosten	<p>Besparing op lange termijn, indien echt geharmoniseerd wordt tav beleid/uitvoering.</p>	<p>Investeren op korte termijn, plus grote kans op inefficiëntie (huisvesting, 3 besturen) Gevoel zegt: gaat meer kosten Meer ambtenaren per inwoner door grotere organisatie? '3 broodheren dienen'</p>
Kansen voor medewerkers	<p>Ontstaan van specialisatie taken en functies, monodisciplinair, ipv multi-Switchen van positie Als de nieuwe functies snel bekend zijn kun je wisselen van functie, sneller naar specialisatie</p>	<p>Kan onrust in organisaties veroorzaken Cultuurverschillen blijven in stand, evenals versnippering van/binnen functies, door bediening 3 besturen 3 culturen blijven in stand (bestuur/organisatie), belemmering in de ontwikkeling</p>



Impact op de 4 K's bij: Bestuurlijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	<p>Schaalvergroting en schaalvoordelen Gelijke focus voor een ieder Professioneler, zakelijker</p> <p>Meer conform regelgeving dan vanuit individuele wens</p> <p>Gelijke monniken gelijke kappen – heldere kaders en afspraken (minder directe aanspraak op bestuur en raad)</p>	<p>Minder voorkeur, maatwerk, lokaal,</p> <p>Heleboel taken maakt het weinig uit, gewoon goede uitvoering</p>
Kwetsbaarheid	Doorontwikkeling organisatie	Minder maatwerk door harmonisatie
Kosten	Besparing op lange termijn	Investeren op korte termijn, groter areaal buitengebied irt aantal inwoners en algemene uitkering
Kansen voor medewerkers	Nieuwe organisatie biedt meer ruimte voor specialistische functies, doorgroei in organisatie. Doorontwikkeling van 1 cultuur	Voorkomen van 'hokjescultuur' in het belang van flexibiliteit van organisatie

*Bestuurlijke fusie impliceert nog niet dat GR'en worden uitgesloten (maar wel minder waarschijnlijk)



Kansen en aandachtspunten APV/IVR

KANSEN IN HET GEVAL VAN SAMENWERKEN werkveld APV en IVR in de drie gemeenten

Impact op de 4 K's bij: Geleidelijke weg

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	<p>Moeilijk aan te geven is erg afhankelijk van huidige kwaliteit, capaciteit etc. Kwaliteit kan beter worden door grotere omvang</p> <p>Kijken in elkaars keuken: leren van elkaars voor- en nadelen</p>	<p>Risico op afhaken op den duur (politiek/bestuurlijk), kans op overstappen Zonder harmoniseren werkt het niet ODR – voorbeeld, iedereen blijft voor eigen gemeente werken</p> <p>Formeel, bureaucratisch</p> <p>Harmoniseren kost veel tijd en afstemming (zoals ook in BWB), ook over praktische dingen, met een fusie ben je daarvan af</p> <p>Veel tijd 'de winkel openhouden' naast verandertraject</p>
Kwetsbaarheid		Gebrek aan bestuurlijk commitment
Kosten		Er gaat veel tijd en geld zitten in onderzoeken
Kansen voor medewerkers	meer tijd om aan elkaar te wennen, en cultuurverschillen bij elkaar te brengen	Als het een 'stip' (en geen besluit) blijft zijn/blijven medewerkers niet enthousiast Onzekerheid



Impact op de 4 K's bij: Ambtelijke fusie

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	<p>Neemt toe omdat meer specialisatie mogelijk is</p> <p>Makkelijker om te sparren</p> <p>Kennisdelen</p>	<p>Verschillende wensen bestuurders</p> <p>Afstand naar werkgebied juist weer groter</p> <p>Minder kennis van gebied (lokale kennis)</p>
Kwetsbaarheid	<p>Neemt af, omdat de eenpittersfunctie verdwijnt</p>	<p>Twijfel over vermindering kwetsbaarheid: vervangbaarheid blijft moeilijk</p> <p>Weinig verschil met geleidelijke weg</p>
Kosten	<p>Geen kans.</p>	<p>Er moeten 3 burgemeesters worden bediend.</p> <p>2 keer een traject van verandering</p> <p>Dure optie</p> <p>Kostenbesparing niet te realiseren</p> <p>Niet efficiënt door verschillende portefeuillehouders</p> <p>Meer tijd in afstemming en aanpassing aan de drie besturen</p>
Kansen voor medewerkers	<p>Meer specialisatiemogelijkheden voor medewerkers</p>	



Kansen en aandachtspunten APV/IVR

Impact op de 4 K's bij: Bestuurlijke fusie

Bestuurlijke fusie geeft de meeste kansen op verbetering ten aanzien van de vier 4 K's

	Kansen (+)	Kanttekeningen (-)
Kwaliteit	Neemt toe omdat meer specialisatie mogelijk is Harmoniseren makkelijker, want één bestuur	
Kwetsbaarheid	Neemt af, omdat de eenpittersfunctie verdwijnt	
Kosten		Afhankelijk van hoe er bestuurlijk mee om wordt gegaan: Er kan een besparing worden opgelegd Korting op gemeentefonds
Kansen voor medewerkers	Meer specialisatiemogelijkheden voor medewerkers	Culturaspect voor medewerkers, verschillen tussen de organisatie



Bijlage B



Bijlage B | Overzicht quick wins bij samenwerking op de beleidsrijke taken

Inhoud:

B1 Quick wins bij samenwerking Dienstverlening

B2 Quick wins bij samenwerking Sociaal Domein

B3 Quick wins bij samenwerking Ruimtelijke Ontwikkeling

B4 Quick wins bij samenwerking Ruimtelijk Beheer

B5 Quick wins bij samenwerking APV/IVR



B1 | Quick wins samenwerking Dienstverlening (1)

Dienstverlening			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
1. Samenwerken zelfevaluaties en BRP ontwikkeling:54	2015	<ul style="list-style-type: none">- nu al medewerkers laten kennismaken- is voor alle gemeenten hetzelfde en bevordert uitwisselbaarheid- BRP ontwikkeling wordt overigens al breed regionaal opgepakt	Formeren van een werkgroep
2. Pool van personeel (m.n. burgerzaken)	2015	<ul style="list-style-type: none">- voor het over en weer inzetten van personeel bij knelpunten- ook handig om personeel nu al te rouleren enerzijds met oog op toekomstig samengaan, anderzijds voor het makkelijker inschakelen bij knelpunten	Nader onderzoek naar de fiscale consequenties (btw, Vpb)
3. Intensiveren samenwerken communicatie/woordvoering	2015	<ul style="list-style-type: none">- in 2015 inzetten op kennismaking van medewerkers onderling	Bestuurlijk draagvlak



B1 | Quick wins samenwerking Dienstverlening (2)

Dienstverlening			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
4. Kennisdeling	2015	- bekijken waar vragen liggen, bv begraafplaatsadministratie (ook ontwikkelingen in de regio volgen), werkverdeling bij opstellen van verordeningen	Het inventariseren van de vragen op taakveld-, afdelings- en evt MT-niveau.
5. Visie dienstverlening	2016	- Kan starten na (en afhankelijk van) raadsbesluiten over GNL - Eén van de eerste dingen die je gaat ontwikkelen - Burgers betrekken: hoe willen zij gefaciliteerd worden (voor zover nog niet vóór raadsbesluit in beeld gebracht)	Het formuleren van een visie door de afdelingshoofden Dienstverlening samen met MT's en colleges.



B1 | Quick wins samenwerking Dienstverlening (3)

Dienstverlening			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
6. Gezamenlijk producten en werkwijzen uitwerken	2016/2017	Gericht op het realiseren van het raadsbesluit en in overeenstemming met de visie	Dit kan in 2016 starten na afronding van de Visie en loopt door in 2017 ev. Afhankelijk van termijn voor samenvoeging.
7. Afstemmen van digitale producten en wijze van aanbieden	2017	Dit volgt op de stappen uit 2016 (kan evt. eerder starten)	Afstemming met BWB IM/ICT in 2016 op basis van de visie op dienstverlening



B2 | Quick wins samenwerking Sociaal Domein (1)

Sociaal Domein			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
1. Kennismaken	2015		Initiatief bij de regiegroep
2. Kennis delen	2015		
3. Nieuw beleid	2015/2016/2017		Zoek elkaar op en onderzoek of en waar je kunt harmoniseren
4. Mantelzorgondersteuning	2015	Is al opgestart in GNL-verband	
5. Home Start	2015	Wordt gezien of dit ook in Neerijnen gewenst is	
6. Lokaal Wmo-beleid Geldermalsen	2015	Voor 1-1-2016	Afstemming of hieraan ook behoefte is in Neerijnen en Lingewaal
7. Gezamenlijke afspraken met zorgaanbieders	2015/2016		Onderzoek



B2 | Quick wins samenwerking Sociaal Domein (2)

Sociaal domein			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
8. Geriatrisch netwerk	2016		Bezien of dit ook in Lingewaal gewenst is
9. Samenwerking tussen huisartsen	2016	Pilot in Lingewaal	Onderzoek of het toepasbaar is in Geldermalsen en Neerijnen
10. Gezondheidsmakelaar GGD	2016		Mogelijkheden onderzoeken voor 1 GNL makelaar
11. (ondersteunen) ontwikkeling Sociaal Team	2016		
12. Uitvoering WMO	2016	Dit heeft Neerijnen momenteel in Tiel belegd, er kan worden bekeken of dat in de toekomst samen opgepakt kan worden	
13. Onderzoek naar passend onderwijs	2017		
14. Backoffice taken Wmo en Jeugd in GNL verband	2017		



Quick wins samenwerking Ruimtelijke Ontwikkeling (1)

Ruimtelijke Ontwikkeling			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
1. Structureel overleg starten om gemeenschappelijke delers te zoeken	2015		
2. Nieuwe bestemmingsplannen zoveel mogelijk op elkaar afstemmen en uniforme bestemmingsplannen in het geval van herziening			
3. Volkshuisvesting: gezamenlijk optreden naar de woningbouwcorporatie, in de regio en elkaar ondersteunen bij de woonvisie	2015		
4. Economische zaken	2015/2016	Is bij Lingewaal geen capaciteit voor	



Quick wins samenwerking Ruimtelijke Ontwikkeling (2)

Ruimtelijke Ontwikkeling			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
5. Planeconomie	2015/2016	Bekijken wat we voor elkaar kunnen betekenen, Lingewaal besteedt uit, de anderen niet	
6. Gebruik maken van elkaars expertise	2016		
7. Inhuur van dezelfde bureaus voor planschade e.d.	2016	Doet zich erg weinig voor	
8. Handboek bestemmingsplan opstellen	2016		



Quick wins samenwerking Ruimtelijk Beheer (1)

Ruimtelijk beheer			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
1. Creëren van eenduidigheid in de wijze van uitvoering onderhoud en contractvormen	2015	Denk aan: gezamenlijk moederbestek en gelijk OMOP-contracten, sportveldenrenovatie, inkoop. Door voor te sorteren, kan dit op termijn eenvoudiger tot één verweven worden.	In 2015 de mogelijkheden met elkaar verkennen
2. Uitwisseling personeel bij krapte vs ruimte.	2015		Inventariseren mogelijkheden in 2015, maar pas evt vervolg na besluit over vervolgtraject GNL (2016)
3. Straatvegen	2015		Afstemming met elkaar in 2015, met het oog op verbod glysofaat.
4. Waterbeheer	2015	Loopt al voor Lingewaal en Gdm.	



Ruimtelijk beheer			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
5. Niet alleen als iets nieuws voordoet maar juist vooruitkijkend alvast beleid/advies/contracten naast elkaar leggen – nieuwe regelgeving OMOP komt eraan dus dat kan dan samen besproken worden	2015		Afstemming over mogelijkheden met elkaar in 2015.
6. Contracten naast elkaar leggen waar voordeel behaald kan worden	2015		Afstemming over mogelijkheden met elkaar in 2015.
7. Eenpitters onderzoek tav kwetsbaarheid/kansen/kosten	2015		Afstemming over mogelijkheden met elkaar in 2015.
8. Gezamenlijke bestekken	2015/2016		Algemene afstemming vanaf 2016, afh. Van besluit GNL traject



Ruimtelijk beheer			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
9. Gezamenlijke inkoop	2015/2016		Aan de hand van inkoopoverzichten eind 2015 gezamenlijke inkooptrajecten inventariseren
10. PHS	2015	Loopt al (samenwerking Neerijnen/Geldermalsen. Speelt niet in Lingewaal)	
11. Onkruidbestrijding op verharding	2015		Afstemming met elkaar in 2015, met het oog op verbod glysofaat.
12. Maaibestekken	2015		Afstemmen met elkaar in 2015 met het oog op gezamenlijke inkoop/contracten.



Ruimtelijk beheer			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
13. Materieel (budi), dan wel operationele uitwisseling budi's	2016		Wijze van werken en inzet materieel inventariseren, afhankelijk van besluit GNL traject oppakken
14. Kennisuitwisseling (beleid/uitvoering)	2016		Disciplines samenbrengen, afhankelijk van besluit vervolg GNL traject
15. Kolken zuigen (zijn nu nog contracten voor met andere gemeenten zoals Culemborg tot 2018, maar evt. in de toekomst)	2016	Lopende verplichting vanuit Geldermalsen, richting Culemborg (Culemborg verzorgt dit werk voor Gdm).	Na besluit over vervolg GNL, evt. toch oppakken, omdat Culemborg duidelijkheid wil
16. Calamiteiten zoals gladheidsbestrijding (hierdoor komen ook de medewerkers in de verschillende gebieden en gemeenten	2016		Afh. van besluit GNL traject oppakken.



Ruimtelijk beheer			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
17. Gebouwenbeheer: inkoop, materiaal, onderhoudscontracten. Geldermalsen doet alles zelf, zou voor Lingewaal een uitkomst kunnen zijn	2016		Afh. van besluit GNL traject oppakken.
18. Gezamenlijke piketdienst	2016		Afh. van besluit GNL traject oppakken.



Quick wins samenwerking APV/IVR

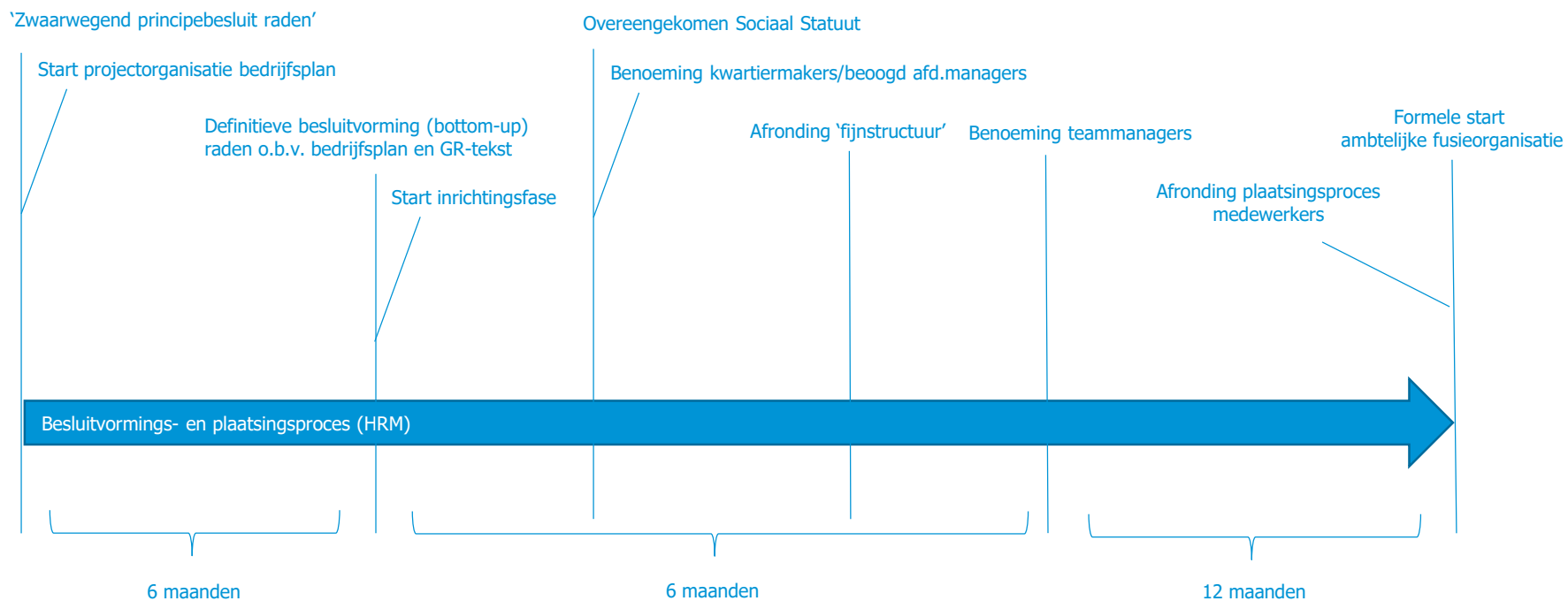
APV/IVR			
Quick Win	Jaar	Opmerkingen:	Nodig:
1. Voorbereiding toezicht DH	2015		
2. Toezicht BOA APV / bijzondere wetten incl. DH	2015		
3. Afspraken over harmoniseren van beleid en uitvoering	2015	APV / JV / bijzondere wetten / beleidsregels	
4. Effectuering toezicht DH	2016		
5. Effectuering APV / bijzondere wetten incl. DH	2016		
6. Gezamenlijke termijnagenda voor de harmonisatieonderwerpen	2016		
7. Uitvoering geven aan de gezamenlijk vastgestelde termijnagenda	2017		
8. Procesbeschrijvingen harmoniseren	2017		



Bijlage C



Bijlage C | Traject bij inrichting ambtelijke fusieorganisatie



Bouw ambtelijke fusieorganisatie:

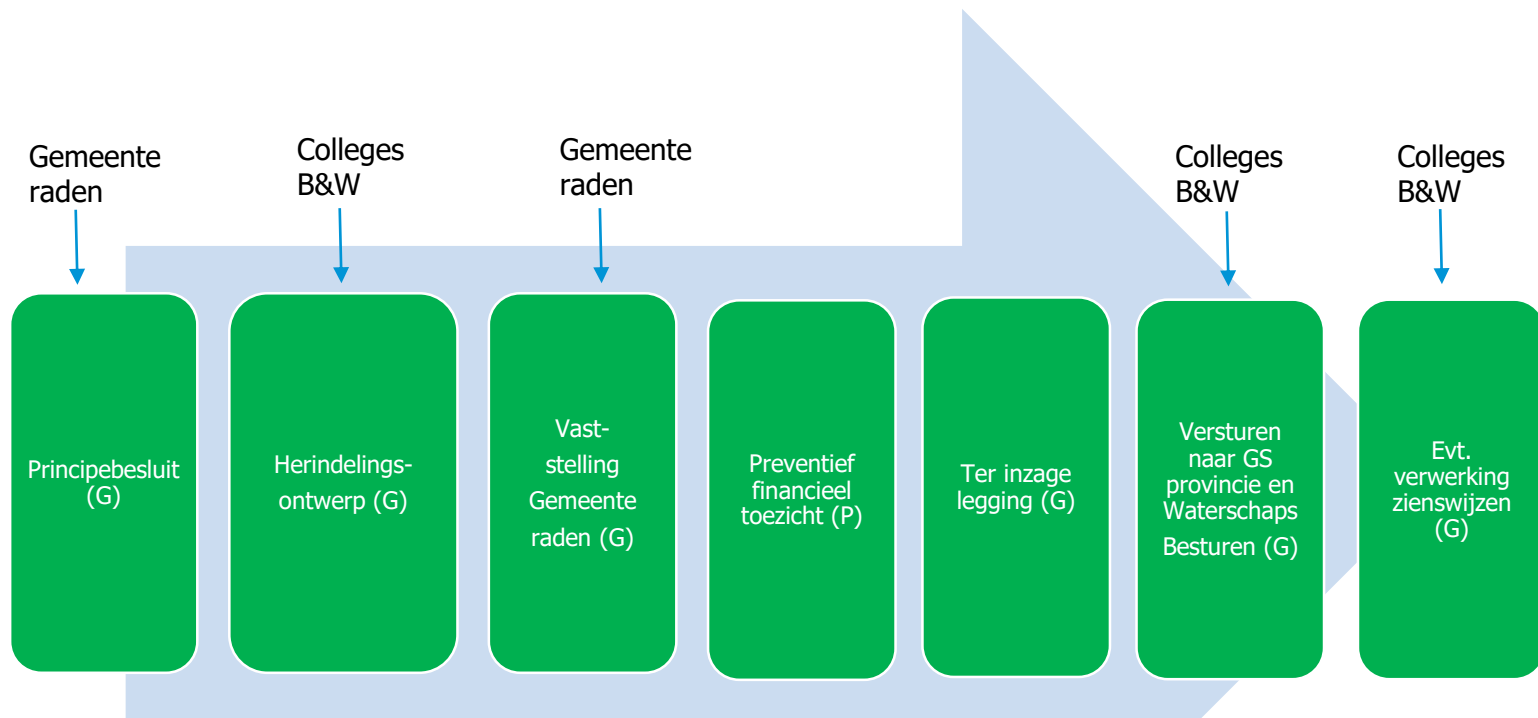
- ICT: applicatielandschappen harmoniseren, informatisering
- Huisvesting: vlekkenplan
- Facilitair: meubilair, verhuizing
- Communicatie
- Juridische zaken: verordeningen, mandaten, etc.
- Financiën: begroting, P&C-cyclus, etc.



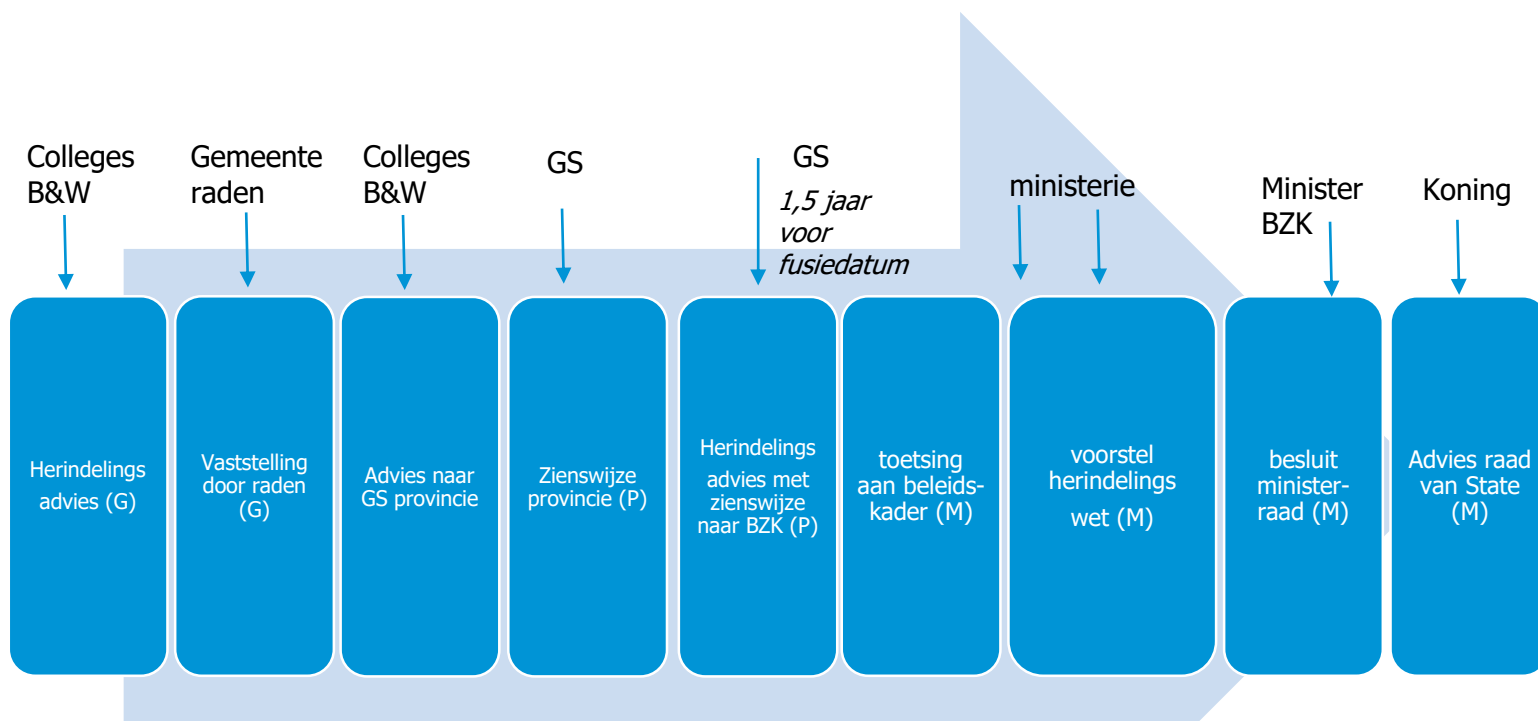
Bijlage D



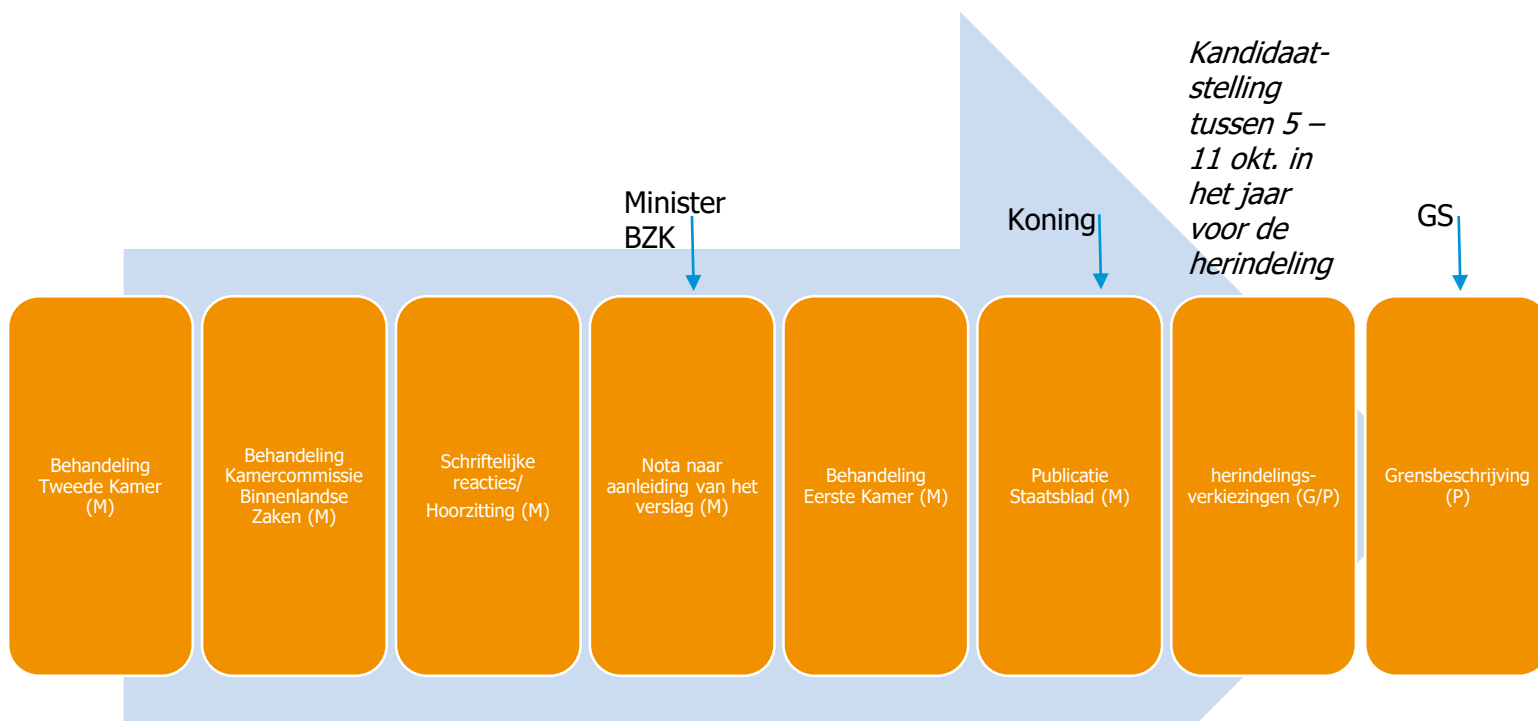
Bijlage D | Wettelijk traject bij bestuurlijke fusie – jaar 1



Bijlage D | Wettelijk traject bij bestuurlijke fusie – jaar 2



Bijlage D | Wettelijk traject bij bestuurlijke fusie – jaar 3



GNL: Samen Sterker

Voor meer informatie over deze
rapportage en/of onze dienstverlening:

SeinstravandeLaar B.V.
Postbus 4100 AL Culemborg
www.seinstravandelaar.nl

drs. Stan van de Laar
s.vandelaar@seinstravandelaar.nl
06 – 30 37 29 97

