

Start Anton van Leeuwen: kennismaken en inwerken

Op 2 september ben ik begonnen met mijn werkzaamheden in Zeeland. De vakantieperiode heb ik onder andere gebruikt om te verhuizen naar Terneuzen. De afstand Rotterdam-Terneuzen vond ik te groot om te forenzen. Mijn eerste werkdagen heb ik gebruikt om kennis te maken met enkele collega's en wegwijs te worden op mijn nieuwe tijdelijke werkplek (in het stadhuis van Terneuzen, kamer B.3.09). De komende weken ga ik kennismaken met nieuwe collega's en laat ik me bijpraten over de voortgang van de vele trajecten. Op die manier wil ik me snel inwerken om vervolgens een zinvolle bijdrage te kunnen leveren aan de verdere totstandkoming van de RUD.

Het lukt me niet om de eerste dagen alle nieuwe collega's persoonlijk te spreken. Daarom nodig ik de (toekomstige) medewerkers uit voor een gezamenlijke bijeenkomst op 25 september.

Alle medewerkers van de RUD Zeeland ontvangen voor dit programma nog een uitnodiging.

Bij die gelegenheid wil ik graag bij (laten) praten over de voortgang van een aantal trajecten. Tevens is het een mooie gelegenheid om kennis te maken.

Met vriendelijke groet,

Anton van Leeuwen



Plaatsing personeel start in oktober

In oktober willen we (vanuit het personele spoor) starten met de plaatsing van het personeel. De maand september wordt dan ook een belangrijke en spannende maand voor het personele spoor. In deze maand willen we in nauwe samenwerking met de BOR komen tot de afronding en vaststelling van het organisatie- en functieboek. Samen met het sociaal statuut vormt dit immers een belangrijk en noodzakelijk document om te kunnen starten met de plaatsing.

Het organisatie- en functieboek bestaat uit drie delen. Deel A gaat op hoofdlijnen in op de gekozen organisatiestructuur. Deel B maakt inzichtelijk welke functies en met welke formatieve omvang deze functies binnen de gekozen organisatiestructuur beschikbaar zijn. In deel C wordt de zogenaamde 'was/wordt-tabel' opgenomen waarin op functieniveau inzichtelijk is hoe een nu bestaande functie bij een deelnemer van de RUD zich verhoudt tot de nieuwe functie binnen de RUD. Op deze wijze wordt inzichtelijk of een medewerker bijvoorbeeld een ongewijzigde of gewijzigde functie heeft. Deze 'was/wordt-tabel' vormt een belangrijk 'instrument' voor de plaatsingscommissie.

Bij het opstellen van het organisatie- en functieboek is, naast het vastgestelde bedrijfsplan, ook het handboek Taken en Processen een belangrijk document.

Voordat de plaatsing van start gaat zullen er eind september, uiterlijk begin oktober, specifieke informatiebijeenkomsten worden gehouden. Daarin wordt uitgelegd hoe het plaatsingsproces in zijn werk gaat, welke informatie wordt toegezonden en wanneer, maar ook wat er van medewerkers verwacht wordt. Ook wordt

aangegeven wie beschikbaar is voor vragen tijdens het plaatsingsproces.

Naast het afronden van het organisatie- en functieboek wordt het overleg in het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) ook weer opgestart. Nu we een sociaal statuut hebben en de provinciale cao als rechtspositie voor de RUD is gekozen, zullen we met elkaar gaan bepalen welke aanvullende (zogenaamde lokale) arbeidsvoorwaarden voor de RUD nog nodig zijn. In het BGO worden hierin de komende weken keuzes gemaakt.

Huisvesting RUD Zeeland

In juli heeft een brand in een keukenblok voor veel schade gezorgd in het stadskantoor van Terneuzen. In een deel van dit gebouw wordt straks de RUD Zeeland gevestigd. Vandaar dat de RUD ook nauw wordt betrokken bij het herstel van de schade en inrichting van het gebouw.

In juli en augustus is allereerst hard gewerkt aan de tijdelijke huisvesting voor medewerkers van de gemeente Terneuzen en aan het schoonmaken van het stadskantoor. De roetontwikkeling was op veel verdiepingen doorgedrongen. Tegelijkertijd is gekeken naar de bouwkundige mogelijkheden voor de nieuwe indeling van het pand. Na bijeenkomsten met medewerkers van de RUD en Terneuzen op 12, 19 en 20 augustus is in september begonnen met de inrichtingsvoorstellen. Deze worden eind september wederom met medewerkers van de RUD en Terneuzen besproken. Er wordt zorgvuldig gekeken hoe de inbreng van de medewerkers in het interieurconcept kan worden meegenomen.

Via speciale infobladen worden (toekomstige) medewerkers van de RUD Zeeland en medewerkers van Terneuzen op de hoogte gehouden over de huisvesting. Infoblad nummer 3 staat eind september gepland.



Veel schoonmaak- en herstelwerk was nodig na de brand in het stadskantoor Terneuzen.

Column van de voorzitter

In de vakantie reflecteer ik altijd op dat wat ik het afgelopen jaar heb gedaan. En de RUD Zeeland is wel een van de grotere zaken van het afgelopen jaar. Dus ik heb vooral daar op teruggeblikt. En dan realiseer je des te meer hoeveel er is gebeurd!

Een jaar geleden had ik niet gedacht dat wij zo ver gekomen zouden zijn. De enorme inzet van vele bestuurders en ambtenaren hebben de eerste stevige stenen gelegd; het fundament. Voor een nieuwe organisatie, een nieuw begin in Zeeland. Samen hebben we echt veel overwonnen. Maar we kunnen zeker nog niet achterover leunen. Er is nog zoveel te doen; er zijn nog zoveel uitdagingen!

Naast terugblikken, heb ik ook over het komende jaar nagedacht, want we zijn er nog niet. De RUD is bestuurlijk een feit, maar we zijn nog geen

organisatie. We bouwen een mooie organisatie, maar ik zie helaas ook soms mineur.

Dat begrijp ik ook wel als je kijkt naar waar we vandaan komen. Maar ik zie tegelijkertijd dat er echt een mooie organisatie gebouwd wordt en ik ben ervan overtuigd dat deze nieuwe organisatie energie gaat geven aan mensen. Inhoudelijk, omdat heel veel gelijkgestemden – zo noem ik het maar even – samenkomen. Die straks nog meer kennis gaan uitwisselen en daardoor tot nog betere producten gaan komen. Maar ook organisatorisch, straks werken we bijvoorbeeld allemaal digitaal. Volgens mij gaan we hier een enorme sprong maken ten opzichte van de bestaande situatie bij alle deelnemers. Dat zijn toch mooie vooruitzichten. Mooie dromen om te verwezenlijken.

Gelukkig hebben wij nu een fulltime directeur die samen met het nog aan te stellen management-team de dromen voor de RUD Zeeland verder gaat invullen, en naar ik hoop, gaat vervullen.

Ik ga voor de RUD, maar dat kan ik niet zonder de toekomstige medewerkers en de deelnemers.

Willem Ginjaar

Overdracht van kwartiermaker aan directeur

Als kwartiermaker draag ik mijn werkzaamheden de komende maand over aan Anton van Leeuwen. Dat betekent dat hij de tijd heeft om zich in te werken, terwijl een aantal dagelijkse zaken nog door mij worden gedaan. Maar langzaam maar zeker zullen alle zaken aan de nieuwe directeur worden overgedragen. Dat betekent dat er hiermee een goede en warme overdracht is georganiseerd.

Naar verwachting is het zo dat ik na 1 oktober veel minder aan de RUD Zeeland zal werken. Dat vind ik aan de ene kant jammer, omdat ik met veel plezier aan dit project heb gewerkt en graag de laatste dingen zou willen meemaken, maar aan de andere kant is het ook heel goed. De directeur kan nu zijn eigen keuzes maken voor de definitieve inrichting en vorming van de organisatie. Ik kijk met veel plezier terug op het project, heb veel interessante mensen leren kennen, van het

Zeeuwse veel geleerd en zeer prettig met Willem Ginjaar samengewerkt.

Ik wens Anton heel veel succes de komende jaren met de verdere bouw aan de RUD. Volgens mij is deze opdracht bij hem in goede handen.

Norbert de Blaay

Nieuwe versie van Handboek taken en processen

Tijdens een aantal bijeenkomsten in juni en schriftelijk via de mail zijn op het Handboek taken en processen (versie mei 2013) vele vragen en opmerkingen binnengekomen. De werkgroep taken en processen van de RUD heeft inmiddels alle vragen en opmerkingen van een reactie voorzien. Veel van de opmerkingen hadden betrekking op het takenpakket van de RUD Zeeland en met name de plustaken van de provincie.

Over de plustaken van de provincie is nu een document als bijlage toegevoegd aan het handboek. Andere opmerkingen hadden onder andere betrekking op de organisatie van de RUD Zeeland. Het ging dan over het organogram en de taakomschrijvingen van de verschillende afdelingen van de RUD. Ook op dit punt zijn verduidelijkingen opgenomen in het handboek.

De nieuwe versie van het handboek (versie augustus 2013) wordt binnenkort aan het Dagelijks Bestuur (DB) van de RUD aangeboden en daarna op de website van de RUD Zeeland geplaatst, evenals de reacties op de vragen en opmerkingen. Met de BOR is afgesproken dat het handboek een levend document blijft waarin aanvullingen en verbeteringen mogelijk blijven.

Inmiddels zijn diverse werkgroepjes gestart om bepaalde onderdelen van het handboek verder uit te werken. Het gaat dan om het opstellen van een Zeeuwse zaaktypencatalogus, een set standaarddocumenten voor de RUD en een Zeeuwse producten- en dienstencatalogus 2015 (PDC). Ook de werkgroepen personeel (functieboek) en juridisch (o.a. mandaatbesluiten) van de RUD Zeeland zijn nu aan de slag met nadere uitwerkingen.

Deze nieuwsbrief is een uitgave van de RUD-Zeeland.

Heb je n.a.v. deze nieuwsbrief vragen of wil je meer informatie over de oprichting van de RUD-Zeeland, stuur dan een mail naar info@rud-zeeland.nl

Ook kun je natuurlijk gebruik maken van de informatie op www.rud-zeeland.nl