

Het B&A Cockpit-model geeft aanknopingspunten voor de start van verandering. Al naar gelang uw ambities en mogelijkheden bepalen we aan welke knoppen er gedraaid kan worden.

Voor meer informatie kunt u terecht bij:

Vestiging Den Haag:
Oscar Papa (o.papa@bagroep.nl) en
Sybille van Weert (s.weert@bagroep.nl)
070 - 3029500

Vestiging Deventer:
Mark Waaijbergen (m.waaijbergen@bagroep.nl)
0570 - 750620

B&A Groep
Prinses Margrietplantsoen 87
Postbus 829
2501 CV Den Haag
(t) 070-3029500

b&a Groep

B&A is een bedrijf dat met overheden en organisaties maatschappelijke vraagstukken oplost door middel van Consulting, Interim & Search, projectontwikkeling en -uitvoering.

B&A is daarmee dé betrokken ondernemer die met mensen en organisaties vernieuwt, investeert en handelt.

www.bagroep.nl

Sneller van beleid naar uitvoering: het B&A Cockpit-model

Bij iedere gemeente waar we deze dagen op bezoek komen, merken we de worsteling: de ambtelijke organisatie moet afslanken en externe inhuur is taboe, terwijl de ambities van het nieuwe college hoog zijn. Hoe verenig je dat met elkaar?

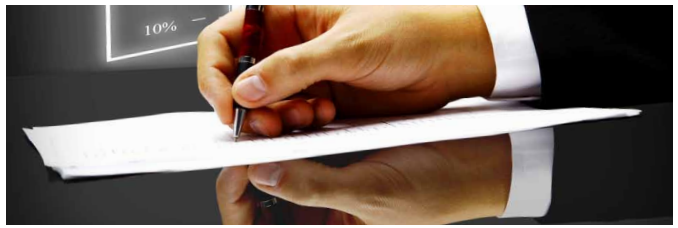
Daar komt nog eens bij dat het nieuwe kabinet wederom taken op het terrein van zorg, welzijn, werk en inkomen zal doordecentraliseren naar gemeenten, met maar beperkte bijbehorende budgetten. Nog eens meer werk, met te weinig middelen.

Hoe kan een gemeente dit op een *effectieve én efficiënte* wijze voor elkaar krijgen? Onze stellingname is:

1. Doe het zelf anders: Sneller van beleid naar uitvoering.
2. Schakel anderen in: Benut veel meer de inzet en middelen van je lokale en regionale partners.
3. Maak de uitvoering effectiever: maak je eigen uitvoering prestatie gericht en doe niet meer alles zelf.

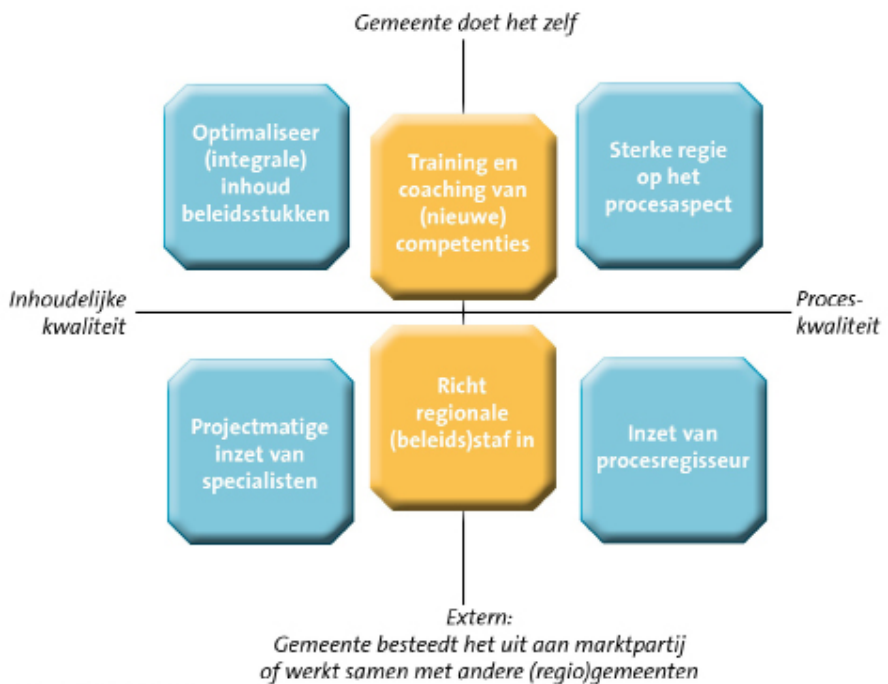
Het B&A Cockpit-model geeft de aanknopingspunten voor de inrichting van uw organisatie. Zowel als u het zelf anders wilt doen, als dat u anderen wilt inschakelen.





B&A Cockpit-model

Het B&A Cockpit-model reikt u de “knoppen” aan, waarmee u keuzes kunt maken al naar gelang de feitelijke situatie in de organisatie en de behoeften die er zijn.



©B&A Cockpit-model

Op **korte** termijn kan worden gekozen voor de vier buitenste ‘knoppen’ in het schema:

1. **Optimalisatie van integraliteit van werken:** gemeentelijke beleidsmedewerkers leveren inhoudelijke basisstukken aan, een integralist optimaliseert inhoudelijke samenhangen en kwaliteit.
Toegevoegde waarde: afstemming van verschillende beleidsvelden gewaarborgd.



2. **Directe projectmatige inzet van specialisten:** inzet van externe specialisten op specifieke en specialistische (beleid)sterreinen.
Toegevoegde waarde: actuele kennis van wet- en regelgeving direct beschikbaar.
3. **Gerichte interne regie op beleidsproces:** eigen beleidsstaf per afdeling schrijft, een interne of externe procesregisseur voert procesregie, waar nodig, met en van externe ketenpartners.
Toegevoegde waarde: snelheid houden in voortgang, afstemming en besluitvorming.
4. **Gerichte externe regie op beleidsproces:** idem als hiervoor benoemd, maar dan extern belegd.

De belangrijkste toegevoegde waarde van deze Cockpit, is dat bij directe vacaturestops, het werk effectiever en efficiënter wordt georganiseerd, zodat tegemoet kan worden gekomen aan de (hoge) ambities van het college.

Op **middellange termijn**, kan worden gekozen voor de twee binnenste 'knoppen':

1. **Training en coaching:** zorg met een prestatieprogramma voor het kwalitatief verbeteren van bestaande competenties van de eigen staf, bijvoorbeeld schrijfvaardigheden, adviesvaardigheden, procesvaardigheden. Daarnaast kan het ook gericht zijn op het ontwikkelen van nieuwe competenties (samenbindend vermogen, procesbegeleiding, etc.) gericht op samenwerking en coalitievorming met externe partners. Training/coaching kan individueel, maar ook regionaal worden opgezet voor beleidsambtenaren van verschillende gemeenten. Hierdoor worden kennis en vaardigheden uitgewisseld en wordt onderlinge mobiliteit van personeel vergroot.
Toegevoegde waarde: organisatie groeit mee met de moderne eisen die worden gesteld.
2. **Opzetten regionale gemeentelijk (beleids)staf:** richt een permanente, regionale beleidsstaf in en bemens deze met medewerkers van verschillende gemeenten; hierbij kan worden aangesloten bij de regionale samenwerkingsverbanden die al bestaan. Een alternatief is een tijdelijke beleidsstaf. Hierbij wordt gebruik gemaakt van bestaande beleidsstaf van gemeenten, die alleen wordt ingezet als zich een tekort voordoet (dus alleen inzet naar tijd en onderwerp); geen nieuw orgaan met continue staf.
Toegevoegde waarde: capaciteit en kwaliteit worden gedeeld.