

VOORBLAD Agendapunt 3

Bestuursopdracht dienstverlening

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>Annette Baart, ARG</i>
Bijlage	<i>Bestuursopdracht dienstverlening</i>

INLEIDING	<p>In 2009 heeft de ARG de opdracht dienstverlening regionaal te ontwikkelen aanvaard van BRG, deze opdracht is ettelijke malen besproken in diverse gremia en even zovele malen aangepast. Vooral ambitieniveau en structuur vormden punten van discussie. Diverse partijen hebben in de tussentijd niet stilgezeten.</p> <p>In 2010 is de opdracht dienstverlening voor bestuurlijke inbedding en noodzakelijke legitimatie opgenomen bij de commissie Middelen. BRG is inmiddels opgegaan in het bestuur van de regio West-Brabant. In de strategische agenda van West-Brabant wordt dienstverlening ondergebracht bij commissie Middelen.</p>
KERN VOORSTEL	<p><i>proces 2011</i></p> <p>Na diverse aanpassingen in 2009 en 2010 is in het regionale platform dienstverlening in februari 2011 een concept besproken met alle hoofden c.q. programmamanagers dienstverlening die van dat platform deel uitmaken. Naar aanleiding van de vergadering is dat concept aangepast. Dat concept is in de ARG van april 2011 geaccordeerd. Daarmee heeft de ARG besloten: de bestuursopdracht aan te bieden aan de commissie middelen, met het advies deze uit te laten voeren; de projectleider dienstverlening toe te voegen aan de stuurgroep; de bestuursopdracht ter informatie te doen toekomen aan de directeuren bedrijfsvoering; het platform dienstverlening te informeren.</p>
ARGUMENTEN	<p>De commissie middelen heeft in de strategische agenda diverse onderwerpen die in verschillende stadia van ontwikkeling zijn. ICT en HRM zijn al enige jaren in ontwikkeling, inkoop en dienstverlening wat korter en verbonden partijen en shared services staan sinds kort op de strategische agenda. Om de verschillen in fasering in beeld te brengen, af te stemmen en het geheel beheersbaar te maken, is een inspiratiedag georganiseerd. De verschillen in fasering worden daarbij als gegeven beschouwd.</p> <p><i>tot slot</i></p> <p>Daarmee brengt de ARG een gedragen opdracht ter bespreking in de commissie Middelen met het advies deze onverkort door de gemeenten in</p>

	de regio West-Brabant te laten uitvoeren.
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	<ol style="list-style-type: none">1. te besluiten akkoord te gaan met bijgaande bestuursopdracht dienstverlening.2. te besluiten een portefeuillehouder uit de commissie middelen af te vaardigen naar de stuurgroep en al dan niet in vervanging op bestuurlijk niveau te voorzien.3. te besluiten de ARG op te dragen de projectstructuur in te vullen en ervoor te zorgen dat deze bestuursopdracht wordt uitgevoerd

Bijgaand treft u als bijlage aan de bestuursopdracht dienstverlening. Deze versie is in de ARG besproken en akkoord bevonden.

VOORBLAD Agendapunt 4 Begroting 2012

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>Jelle van Leengoed</i>

INLEIDING	<p>Begroting GR regio WB 2012 is in korte tijd opgesteld en in procedure gebracht. In een spoedprocedure is een en ander kort gesloten met uw voorzitter en via de e-mail kort gesloten met alle leden van de bestuurscommissie Middelen. Naar aanleiding van die e-mail is door de wethouders Peters en Fakkers verzocht om de procesgang van de begrotingsvoorbereiding te agenderen voor de bestuurscommissie van 21 juni.</p> <p>Hieronder is de begrotingsbijdrage voor 2012 vanuit Middelen weergegeven met een korte toelichting op de cijfers.</p>
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	Ter informatie

Onderdeel 3.2 Middelen

Programmaomschrijving

- Het programma Middelen bevat de uitwerking van de volgende speerpunten: HRM, ICT, Inkoop, Dienstverlening, Verbonden Partijen, Shared Services.
- De laatste drie speerpunten zijn toegevoegd aan de Strategische Agenda 2011-2015. De eerste drie speerpunten lopen door en komen uit de Strategische Agenda 2007-2011.

Beleidskaders

- Er zijn diverse beleidskaders relevant bij de genoemde speerpunten.
- Kaders liggen soms op Europees, Landelijk, Provinciaal of regionaal niveau. Bijvoorbeeld aanbestedingsregels, CAO-afspraken, ICT-uitgangspunten zoals GEMMA. Op regio-niveau bijvoorbeeld de Kadernota Verbonden Partijen, Doelarchitectuur I&A-sporen, tarieven en producten Mobiliteitscentrum en werkproces Inhuur derden.

Wat willen we bereiken?

- De 19 gemeenten kiezen voor de meest effectieve en efficiënte wijze van (samen)werken teneinde de kwetsbaarheid terug te dringen, de kwaliteit te verbeteren en de regio als systeem te versterken.
- Algemene Missie: Samen doen, wat samen kan.

Wat gaan we daar voor doen?

- Op de genoemde speerpunten lopen diverse projecten, waarbij de samenwerkingsschaal is afgestemd op de behoefte. Dit kan op de schaal van de 19 gemeenten liggen, maar veelal ook in subregionaal verband. In nagenoeg alle projecten is sprake van verlengd lokaal bestuur waarbij de Middelen worden opgebracht door de deelnemende gemeenten.
- Onder de vlag van het Mobiliteitscentrum (speerpunt HRM) zijn vier projecten ondergebracht waarbij gebruik wordt gemaakt van een werkorganisatie met een begroting en (alleen maar) personeel van derden in de vorm van detacheringen, zodat maximaal flexibel kan worden gehandeld. Met het Mobiliteitscentrum worden de volgende doelstellingen beoogd:
 - o verleggen van de focus van vraagstukken van individuele werknemers naar organisatievraagstukken en deze meer in balans brengen met elkaar;
 - o Het ondersteunen en faciliteren van mobiliteit binnen de regio om in de huidige situatie de gewenste krimp van het personeelsbestand te realiseren en in de toekomst in voldoende mate te kunnen anticiperen op een tekort aan gekwalificeerd personeel;
 - o Meer samenhang brengen in vraagstukken op het gebied van mobiliteit, loopbaanadvies en ontwikkeling van de medewerkers in de regio.
 - o Het terugdringen van de kwetsbaarheid van de afzonderlijke organisaties en de regio door samenwerking op HR-terrein;
 - o Het producten- en dienstenaanbod en het bijbehorende arbeidscapaciteit in lijn brengen met de minimumvraag van de afzonderlijke organisaties zodat een rendabele exploitatie mogelijk is.

Wat mag het kosten?

Programma Middelen

	Lasten	Baten	Saldo
Middelen	1.182	1.182	0
Saldo programma voor resultaatbestemming	1.182	1.182	0
Mutaties reserves	0	0	0
Saldo na resultaatbestemming	1.182	1.182	0

	Lasten	Baten
Apparaatskosten	56	
Programmakosten	1.126	
Bijdrage gemeente apparaatskosten		20
Bijdrage gemeente programmakosten		343
Bijdrage Provincie		-
Bijdrage derden / overig		819
Totaal	1.182	1.182

Subsidiemogelijkheden

Binnen het programma Middelen zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van subsidie-trajecten. In 2009 is in totaal door de regio 160.000 euro aan subsidie succesvol aangevraagd en ontvangen. Ook voor de komende jaren zijn er diverse projecten die voor subsidie in aanmerking kunnen komen. Deze eventuele extra inkomsten zijn nog niet ingeboekt in de begrotingscijfers. Dit vanwege het incidentele karakter en de onzekerheid. De belangrijkste bronnen zijn het A+O-fonds sector gemeenten, provincie N-Br en ministeries (vooral BZK).

Toelichting Mobiliteitscentrum door Jelle van Leengoed

Het Loopbaancentrum wordt in de periode 2011-2012 omgevormd tot een mobiliteitscentrum. Uiterlijk eind 2011 zal een businesscase gereed zijn voor dat nieuwe mobiliteitscentrum. Onder het Mobiliteitscentrum vallen de volgende projecten:

- *Loopbaanadvies*
- *Mobiliteit en Strategische Personeelsplanning*
- *Academie West-Brabant met leergangen, trainingen en traineetraject.*
- *Inhuur derden.*

Het loopbaancentrum is als pilot gestart begin 2009. Eind 2009 is besloten die pilotperiode te verlengen met drie jaren (2010, 2011 en 2012). Tot die tijd wordt uitsluitend gewerkt met flexibel personeel (detacheringen). De businesscase moet uitsluitend geven of ook na 2012 de regio blijft werken met een mobiliteitscentrum of talentencentrum. Daarbij zal ook worden gekeken naar de rechtsvorm en het aantal partners.

Het project "inhuur derden" is in 2011 gestart en loopt vier jaren door tot eind 2014.

Het eerste startjaar van het LBC had een aanloopverlies van 90.000 euro en een incidentele subsidie van 160.000 euro. In 2010 (het tweede jaar) had het LBC nog een verlies van 32.000 euro en geen subsidie. De begroting en rekening voor 2011 (het derde jaar) voor het LBC is naar verwachting sluitend. Voor de gehele periode van 2009 tot eind 2012 werkt het LBC met een vaste bijdrage van 50 euro per medewerker.

De begrotingscijfers 2012 zijn gebaseerd op de cijfers 2011.

Lasten in 2012:

*56 apparaatskosten; 0,46 fte Programmasecretaris (detachering)
1.126 programmakosten; Betreft uitgaven m.b.t Project Inhuur (377)
Loopbaanadvies (332), Mobiliteit (275), Academie (142).*

Baten in 2012:

*20 bijdrage gemeente algemeen
50 bijdrage gemeente specifiek (50 euro per medewerker voor Mobiliteitscentrum).
819 inkomsten producten; Betreft inkomsten m.b.t Project inhuur (377)
Loopbaanadvies (174), Mobiliteit (110), Academie (158).*

Voorblad agendapunt 5 / HRM

Bestuurscommissie	Middelen
Datum	21 juni 2011
Van	S. Boelema en P. Bons
Bijlage	Voorstel SPP

INLEIDING	<p>In de bestuurscommissie van 29 maart 2011 is afgesproken dat er in juni de regionale HRM visie en een notitie over SPP zouden worden opgeleverd. Bijgaand treft u twee notities aan met daarin die toegezegde items.</p> <p><u>De regionale HRM visie.</u> Wij stellen voor dit document als “voorgenomen besluit” vast te stellen. Vervolgens draagvlak organiseren in de regio voor deze HRM visie en adviezen ophalen bij de “klankbordgroep OR” en de ARG. Uiterlijk op 4 oktober 2011 in de bestuurscommissie Middelen een definitief besluit nemen. In de periode tot aan medio september zal door enkele communicatiedeskundigen nog gesleuteld worden aan de redactie van deze notitie.</p> <p><u>Strategische Personeels Planning (SPP).</u> In de notitie wordt het project onderverdeeld in drie fasen. Fase I: Een kwantitatief overzicht van het personeelsbestand van alle 19 gemeenten in West-Brabant, de zogenaamde foto, met hierbij: <ul style="list-style-type: none"> o Eerste analyse op basis van deze kengetallen; o Ontwikkelen methodiek kwalitatieve analyse t.b.v. fase II; o Eerste aanbevelingen richting het HRM beleid voor de regio. Fase II: Na vastgestelde HRM visie voor de regio, kan een vervolg worden gemaakt met een kwalitatieve analyse op basis van de gekozen methodiek. Hierbij wordt in beeld gebracht welke kwaliteiten / competenties er beschikbaar zijn en welke benodigd zijn over 3 tot 5 jaar. Fase III: Er wordt een match gemaakt tussen het aantal (kwantiteit) en kwalitatieve (kwaliteiten / competenties) van medewerkers. Hierin kan inzichtelijk worden gemaakt welke kennis en kwaliteiten en in welke aantallen er nodig zal zijn in de regio</p>
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	<ol style="list-style-type: none"> 1. HRM visie als “voorgenomen besluit” vaststellen. 2. HRM visie voor advies voorleggen aan ARG en klankbordgroep OR. 3. Kennis te nemen van fase 1 SPP 4. In te stemmen met fase 2 en 3 van SPP. Hieraan hoge prioriteit geven en expertise bundelen bij het Mobiliteitsbureau van de regio. 5. Uiterlijk september 2012 fase 3 SPP in alle gemeenten doorlopen.

Visie HRM Regio West Brabant: Onderweg naar één arbeidsmarkt

versie 6 juni 2011.

Waarom een HRM visie voor de regio West-Brabant

De regio West-Brabant heeft fors geïnvesteerd in de regionale samenwerking met een doortastende pioniersmentaliteit. Dit levert toegevoegde waarde op voor alle 19 gemeenten. Een heldere HRM-visie is noodzakelijk om focus te geven aan de regionale HRM-activiteiten voor de komende jaren.

De vele complexe taken van de gemeentelijke overheid in de regio West-Brabant trekken een zware wissel op alle talenten. De burgers, bedrijven en partners verwachten veel van de gemeenten, nu en in de toekomst. Vooral als het gaat om gelijksoortige problematiek werkt de regio actief samen naar kwalitatief hoogwaardige oplossingen. Dat hierin voortrekkers en volgers bestaan is vanzelfsprekend en minder van belang. Het draait in West-Brabant namelijk om de kansen die de samenwerking schept voor de regio als geheel.

Werknemers verlangen, zo blijkt uit diverse onderzoeken, naar 'groei'. Zowel op persoonlijk vlak als in hun werk. Zij zoeken naast ontwikkeling en uitdaging in hun werk naar een werkgever die flexibel is en een goede balans biedt tussen werk en privé. Goed werkgeverschap staat al langer hoog in ons vaandel.

Er zijn belangrijke demografische ontwikkelingen die maken dat deze ambitie extra prioriteit verdient. Vanaf 2011 begint de potentiële beroepsbevolking te dalen. In de komende tien jaar verlaat maar liefst 70% van de zittende medewerkers de overheid. Bij het openbaar bestuur zou het gaan om circa 60%. 30% vanwege leeftijd en 30% om andere redenen zoals de overstap naar het bedrijfsleven, verzelfstandiging of bijvoorbeeld via een ZZP-constructie. Daardoor dreigt een structureel tekort aan personeel. De wensen van werknemers verdienen dan ook nog meer aandacht om voor hen aantrekkelijk te blijven. De concurrentie op de arbeidsmarkt neemt toe.

De daadkrachtige aanpak van de West-Brabantse samenwerking maken de regio aantrekkelijk en daarmee kansrijk om deze uitdaging aan te gaan.

Binnen vijf jaar zullen de 19 West-Brabantse gemeenten opereren als één arbeidsmarkt

De regio heeft de ambitie op de arbeidsmarkt als één werkgever naar *buiten* te treden. In diezelfde geest handelen we ook *binnen* de regio.

Het belangrijkste doel is: *kennis borgen en aantrekken voor de regio door binden en boeien.*

Dit organiseren we effectief en efficiënt, zodat de samenwerking voor alle partners toegevoegde waarde heeft. Om hiertoe te komen is instroom en doorstroom van personeel in de regio laagdrempelig; zijn de kwaliteiten en competenties transparant en zijn de werkprocessen en randvoorwaarden op elkaar afgestemd..

De HRM-visie steunt op vier pijlers:

- Mobiliteit en flexibiliteit;
- Leren en ontwikkelen;
- Leiderschap;
- Deregulering.

Mobiliteit en Flexibiliteit: Gewoon doen en kansen benutten

De huidige werknemers zoeken steeds minder een jarenlang dienstverband bij dezelfde organisatie. Mobiliteit is een belangrijke wens. Voor organisaties biedt dynamische inzetbaarheid van medewerkers kansen. Door de mate van mobiliteit van werknemers in de regio in kaart te brengen ontstaan er mogelijkheden voor uitruil tussen gemeenten.

De flexibiliteit van het personeel maakt het mogelijk om schommelingen op de markt op te vangen.

Naast deze kwantitatieve personele flexibiliteit kan ook de kwalitatieve flexibiliteit van medewerkers in kaart worden gebracht. De vraagstukken waarmee medewerkers geconfronteerd worden, zijn steeds diverser, daarmee wordt het werk uitdagender. Beschikbare kennis en kunde is niet voor alle gemeentes 'in huis' beschikbaar. Harmonisering van arbeidsvoorwaarden, regelingen en werkwijzen op regionaal niveau en het vastleggen van competenties van medewerkers maken uitruil van kennis en kunde eenvoudiger.

Dit vraagt ook veel van de organisaties zelf. Vanzelfsprekend moeten werkplekken flexibel worden ingericht. Productie- en dienstverleningsprocessen dienen ruimte te bieden voor vormen van arbeidsmobiliteit. En ook werkaanbod moet ruimer worden verspreid. Hiervoor is het openstellen van alle vacatures voor alle gemeenten onderling daarin een belangrijke pijlpaal. Daarmee hebben medewerkers van de 19 deelnemende gemeenten bij elkaar altijd de status van 'interne kandidaat'.

Leren en ontwikkelen: Samenwerken in dienst van persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers

Hoewel individuele medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling, ziet de regio West-Brabant in het kader van goed werkgeverschap een rol voor zichzelf weggelegd bij het scheppen van randvoorwaarden. Samenwerking creëert daarnaast mogelijkheden om aan de wensen van medewerkers te voldoen. Naast een kostenreductie, kwaliteitsverhoging, eenvoudigere uitwisselbaarheid, halen gemeenten het maximale potentieel uit de arbeidskrachten en bieden nieuwe mogelijkheden voor medewerkers.

Leer- en ontwikkeltrajecten en loopbaanpaden van medewerkers worden regionaal in beeld gebracht. Bij voorkeur komen deze regionaal beschikbaar. Zo kan aan de ambities van de medewerker tegemoet gekomen worden, zonder talent te verliezen voor de regio. Hiervan profiteert de regio dan als geheel.

Door het organiseren van een Talent Center worden kwaliteiten behouden voor de regio, worden kansen geschapen voor de werknemers en wordt een attractieve positie op de arbeidsmarkt behouden. Behoud van kennis door opleidingen zoveel mogelijk door interne docenten te laten uitvoeren.

Leiderschap: Stimuleren op een hoger niveau

Twee begrippen staan centraal bij leiderschap in de regio: creativiteit en innovatie. Daarbij gaat leiderschap veel minder om beheersmatige taken, en veel meer om zaken als oplossingsgerichtheid, flexibiliteit en motiverend vermogen. De 'nieuwe leiders' moeten nu vooral snel kunnen reageren op steeds wisselende omstandigheden. Er wordt een groter beroep gedaan op flexibiliteit en creativiteit. De 'nieuwe' leidinggevende heeft oog voor de zachte kant van de functie en prikkelt medewerkers om samen met hen te zoeken naar oplossingen voor de uitdagingen die het werk biedt in zowel de eigen organisatie als regionaal. Oprichting van een Algemene BestuursDienst (ABD), die als doel heeft de kwaliteit van leiderschap te verhogen, is een logische oplossingsrichting.

Deregulering: Eenvoudige randvoorwaarden voor bloei

Werknemers zijn een bron van kennis en innovatie. De regio West-Brabant wil daarom 'high trust arbeidsverhoudingen' waarbij werknemers vroegtijdig betrokken worden bij allerlei vraagstukken. Omdat er toekomst zit in de regionale uitwisseling van medewerkers en er kansen liggen voor zowel de organisatie als de medewerker zelf is de ambitie om met bonden en ondernemingsraden als partners, richting een eenvoudige regionale set van uitruilafspraken en stroomlijning van de arbeidsvoorwaarden te komen. Dit sluit aan op de landelijke trends (CAO-afspraken).

Tot slot: De HRM-visie zorgt voor een nieuwe balans

De arbeidsmarkt verandert. Werkgevers zien zich geconfronteerd met een structurele arbeidskrapte, werknemers zien een arbeidsmarkt die nog niet aan hun wensen kan voldoen. De regio West-Brabant gaat deze uitdaging aan. Door regionaal samen te werken gaan we naar een nieuwe balans. Een balans tussen de veranderde wensen van zowel werknemers als werkgevers.

Met de 19 gemeenten zijn we samen een sterk merk, hebben we veel te bieden, zijn we ambitieus en eisen we ook het maximale van al onze medewerkers. Daartegenover zetten wij marktconforme arbeidsvoorwaarden, volwassen arbeidsverhoudingen en uitstekende groeikansen in een dynamische en flexibele regio waarin het goed toeven is.

VOORBLAD Agendapunt 6 Verbonden Partijen

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>Jelle van Leengoed</i>
Bijlage	<i>Adviezen VP gebundeld</i>

INLEIDING	<p>Alle colleges hebben ingestemd met de memo vanuit de bestuurscommissie Middelen van 29 maart 2011. In deze memo is het normenkader toegelicht en de procesgang rondom de 3 x 3% operatie.</p> <p>Er liggen adviezen vanuit de 9 werkgroepjes financieel specialisten voor de volgende VP-n: BWB, RWB, RAV, WVS, RAWB, GGD, Veiligheidsregio, WAVA/GO, RMD</p> <p>Deze adviezen zijn aan de afdelingen Financiën van de 19 gemeenten beschikbaar gesteld, zodat deze konden worden gebruikt bij de advisering aan de eigen colleges van B&W.</p>
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	<ol style="list-style-type: none"> 1. kennis te nemen van brief gemeente Rucphen 2. kennis te nemen van memo met overzicht adviezen werkgroepjes Verbonden Partijen.

VOORBLAD Agendapunt 7 Regionaal aanbesteden

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>College gemeente Bergen op Zoom</i>
Bijlage	<i>Brief gemeente Bergen op Zoom</i>

INLEIDING EN KERN VOORSTEL	<p>Gemeenteraadsfractie Lijst Linssen van de gemeente Bergen op Zoom heeft het verzoek gedaan om “regionaal aanbesteden” aan de orde te stellen binnen de West-Brabantse samenwerking en bij de minister van Economische Zaken de regio als pilotgebied te laten aanwijzen.</p> <p>Het college van B&W van de gemeente Bergen op Zoom is terughoudend met betrekking tot dit verzoek. Alvorens een definitief standpunt te bepalen, heeft het college van B&W dit verzoek ter bespreking voorgelegd aan de bestuurscommissie Middelen.</p> <p>Zie in de bijlage de volledige brief van het college van B&W aan de fractie lijst Linssen.</p>
ARGUMENTEN	Zie advies hieronder van Violette Oldenburg, coördinator Inkoop gemeente Bergen op Zoom.
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	<ol style="list-style-type: none"> 1. geen proef starten met regionaal aanbesteden in de regio West-Brabant. 2. bevindingen bestuurscommissie Middelen schriftelijk afdoen en verzenden naar college van B&W van de gemeente Bergen op Zoom.

Ten behoeve van de beantwoording van de vragen van de fractie van Lijst Linssen in hun brief van 10 maart jl. met als onderwerp “ Proef met regionaal aanbesteden”, schetst ik u graag tegen welke achtergrond deze vragen zijn gesteld en wat in dit kader belangrijk is om in ogenschouw te nemen.

In mei 2010 werd professor mevrouw Riek Bakker benoemd tot de eerste aanbestedingsambassadeur in Nederland. Ze werd door de toenmalige minister van Economische Zaken, Maria van der Hoeven, gevraagd oplossingen aan te dragen voor knelpunten bij overheidsopdrachten. Professor Bakker heeft eind januari een rapport naar de Tweede Kamer gestuurd met daarin haar bevindingen.

Professor Bakker wil onder meer nagaan of er naast de verplichting van nationale en Europese aanbestedingen binnen de geldende aanbestedingswetgeving ook mogelijkheden kunnen worden gecreëerd voor regionale aanbestedingen. De idee hierbij is dat opdrachten exclusief worden gegund aan bedrijven binnen een bepaalde regio. Professor Bakker wijst in haar rapport in het bijzonder op de moeilijke situatie waarin veel bouwbedrijven verkeren. Bakker wil onderzoeken welke mogelijkheden er zijn op het gebied van regionale aanbestedingen binnen een bepaalde regio. Bij uitstek noemt zij de regio Limburg omdat deze regio vanwege de bouwfraudes in verdachte hoek zit en omdat de economische krimp hier hard toeslaat.

De vraag die de fractie van Lijst Linssen stelt is om ook de regio West-Brabant aan te melden voor deelname aan een pilot op het gebied van regionaal aanbesteden om zo de mogelijkheden te onderzoeken.

Ten eerste moet mijn inziens worden opgemerkt dat de aanbestedingsregelgeving is ingegeven door de stelling dat de overheid op een transparante en effectieve wijze moet inkopen tegen de beste prijs-kwaliteitverhouding. Daarbij is het belangrijk dat alle ondernemers een goede en eerlijke kans maken op een overheidsopdracht. Om een optimale concurrentie te bevorderen, de lasten van het aanbesteden te verminderen en de aanbestedingspraktijk waar mogelijk te uniformeren is het van belang dat professioneel wordt ingekocht. De gemeente Bergen op Zoom beschikt over een professioneel inkoopteam, die als zodanig handelt.

Zonder in te hoeven gaan op een oproep tot deelname aan een proef met regionaal aanbesteden kan mijn inziens voldoende worden gedaan om de lokale en regionale ondernemers te helpen overheidsopdrachten te verkrijgen. Zonder te hoeven discrimineren, hebben we stevige mogelijkheden in handen om te bewerkstelligen dat lokale en regionale ondernemers voldoende kans maken op een opdracht. Het opnemen van specifieke bepalingen in een bestek of programma van eisen en het kiezen van de juiste selectie- en gunningscriteria zijn van belang daarbij. Kennis van de markt is daarbij een must. Daarmee kun je weliswaar niet garanderen dat een opdracht bij een lokale of regionale leverancier terecht komt, maar je kunt wel voorkomen dat ze al bij voorbaat worden uitgesloten van een opdracht en ervoor zorg dragen dat hun kansen juist toenemen. Regionaal aanbesteden hangt derhalve samen met professioneel inkopen.

Overheidsinkopers waaronder de inkopers werkzaam voor de West-Brabantse gemeenten stimuleren en adviseren het inkopen tegen de beste prijs-kwaliteitverhouding. Steeds meer inkopen worden niet alleen gedaan op basis van de laagste prijs, maar er wordt ook rekening gehouden met kwaliteitscriteria. Daarnaast worden bij het inkopen criteria gesteld ten aanzien van duurzaamheid en social return on investment, welke criteria eveneens bijdragen aan het stimuleren van de lokale en regionale economie. Ook het doen van marktonderzoek voorafgaande aan aanbestedingstrajecten is vast onderdeel van het inkoop- en aanbestedingsproces.

De in de afgelopen jaren ingezette professionalisering van de inkoop binnen de gemeente Bergen op Zoom resulteert er momenteel in dat ruim 50% van de door inkoop beïnvloedbare omzet van ca. 90 miljoen op jaarbasis terugvloeit naar lokale en regionale ondernemers. Dit zijn dan ondernemers afkomstig uit plaatsen in een straal tot 25 km van Bergen op Zoom. Ter vergelijking, in 2009 was dit nog 40%. De vraag is derhalve wat uw college van dit percentage vindt en in hoeverre deelname aan een pilot op het gebied van regionaal aanbesteden meer effect zal opleveren.

Opgemerkt moet nog worden dat regionaal aanbesteden vooralsnog geen wettelijke basis kent. Het zou in strijd kunnen zijn met de aanbestedingsregelgeving. Derhalve is het erg onduidelijk in hoeverre deelname aan een pilot negatieve gevolgen kan hebben voor de rechtmatigheid van onze uitgaven. Daarnaast staat regionaal aanbesteden in de West-Brabantse samenwerking haaks op de voor de regionale inkoop samenwerking gemaakte afspraak dat met name gestreefd moet worden naar gezamenlijke inkopen daar waar de doelstelling 'Massa is kassa' kan worden behaald.

Verder zal naar mijn mening regionaal aanbesteden de integriteit rondom aanbestedingen niet bevorderen. Belangverstrengeling tot aan corruptie blijven op de loer liggen.

Ik wil uw college dan ook adviseren om de nodige terughoudendheid te betrachten bij het ingaan op het verzoek om deel te nemen aan een pilot regionaal aanbesteden.

Met vriendelijke groet,

Violette Oldenburg
Coördinator inkoop gemeente Bergen op Zoom.

VOORBLAD Agendapunt 8

Financiële afwikkeling brand Chemie-Pack

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>College van B&W gemeente Etten-Leur</i>
Bijlage	<i>Brief gemeente Etten-Leur</i>

INLEIDING	Een unanieme motie van de gemeenteraad van Etten-Leur is door het college van B&W van Etten-Leur met een positief advies voorgelegd aan de bestuurscommissie Middelen. Bij het voorstel is ook een concepttekst opgenomen voor een brief namens de regio aan Rijk en Provincie.
KERN VOORSTEL	Brief aan Rijk en provincie met het volgende verzoek: Het waterschap Brabantse Delta te steunen in het actief verhalen van alle kosten op de veroorzaker (Chemie-Pack). Indien de kosten niet of niet geheel te verhalen zijn op Chemie-Pack, financiële middelen beschikbaar te stellen voor waterschap Brabantse Delta om gemaakte kosten te vergoeden. Dit om te voorkomen dat de burgers en bedrijven van West-Brabant de dupe worden van de brand bij Chemie-Pack.
ARGUMENTEN	Zie brief gemeente Etten-Leur in de bijlage
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	<ol style="list-style-type: none"> 1. in te stemmen met initiatief gemeente Etten-Leur. 2. via DB GR RWB brief verzenden conform de concepttekst.

VOORBLAD Agendapunt 9

Strategische agenda 2012 - 2020

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>Dagelijks Bestuur RWB</i>
Bijlage	<i>Concept Strategische agenda</i>

INLEIDING	<p>Sinds 2007 werken de 19 West-Brabantse gemeenten (en dat is dus inclusief Tholen) samen op een aantal terreinen waarvoor zij het nodig hebben gevonden om de handen ineen te slaan. Nodig, omdat de eigen ambities niet meer alleen te realiseren zijn, maar samen met anderen opgepakt moeten worden. Samen met anderen betekent niet alleen andere gemeenten in West-Brabant. Als één ding ons duidelijk is geworden is dat alleen allianties het mogelijk maken om voor ons West-Brabant optimaal te presteren. Allianties met bedrijfsleven, onderwijs-, zorg- en welzijnsinstellingen, waterschappen, agrarische sector en natuurlijk met overheden uit ons omringende regio's, zoals Zeeland, Stadsregio Rotterdam, Drechtsteden en Antwerpen. Deze allianties lukken alleen als we als West-Brabant schouder aan schouder optrekken met ons provinciale bestuur in zowel Brabant als Zeeland.</p> <p>Wat onze opgaven zijn hebben we de afgelopen bestuursperiode in de Strategische agenda West-Brabant 2008-2011 beschreven. Deze heeft in die fase prima gewerkt. Een flink aantal resultaten hebben we laten zien, zoals de Ruimtelijke visie, maar ook de Bedrijventerreinennota, Visie Goederenvervoer, Duurzaamheidsperspectief, Brabant aan zee, de inbreng in MIRT VAR, de investeringsagenda met GS voor majeure projecten (o.a. leefbaarheid en Idop's) tot een bedrag van 50 miljoen, etc. Via Bestuursopdrachten hebben we samen met onze partners aan de uitwerking gewerkt hebben.</p> <p>Voor de nieuwe periode is besloten om deze agenda te actualiseren en meer dan de eerste samen met onze regionale partners te ontwikkelen. Het resultaat daarvan treft u bijgaand aan. Dat betekent niet dat alles op nieuw is bepaald. De huidige bestuursopdrachten blijven in uitvoering en zullen aan de hand van deze agenda wellicht een aanpassing nodig hebben.</p>
KERN VOORSTEL	<p>Strategische Agenda 2012-2020</p> <p>In deze agenda is allereerst het profiel van West-Brabant geschetst. Met andere woorden, wat is het dna van onze regio, maar ook welke ontwikkelingen komen er van buiten op ons af die vragen om antwoorden. Daarnaast bestaan er ook de eigen ambities.</p> <p>Voor de opzet van de agenda is gekozen voor een drietal leidende principes: duurzame ontwikkeling (triple P), brede maatschappelijke alliantievorming (triple O) en samenwerking in vier windrichtingen.</p> <p>Om duurzame ontwikkeling vorm te geven is de systematiek van Telos gevolgd: economie, ecologie en sociaal-maatschappelijk.</p> <p>In hoofdstuk 2 zijn deze drie velden in algemene termen omschreven.</p> <p>In dat hoofdstuk is ook benadrukt dat er voor deze drie velden ondersteunend beleid nodig is, zoals infrastructuur, arbeidsmarkt, onderwijs, cultuur, etc. Prioriteren in dat</p>

ondersteunende beleid moet dus bijdragen aan de realisering van die balans tussen economie, ecologie en sociaal-maatschappelijk.

In hoofdstuk 3 staat vermeld dat er een bepaalde “inrichting” nodig is om tot realisering te komen van de in hoofdstuk 4 beschreven “Uitvoeringagenda”. In die uitvoeringsagenda is per pijler en ondersteunende beleidsonderdelen beschreven wat de ambitie is en wat de resultaten zijn die de komende jaren bereikt moeten gaan worden.

Dit hoofdstuk maakt ook meer zichtbaar hoe en waarmee we externe ontwikkelingen en eigen ambities in willen gaan vullen. Over de financiering en de organisatie, die nodig is, wordt in de 2^e helft van 2011 een voorstel ontwikkeld. Dit is vervolgens onderwerp van gesprek met onze partners: onderwijs, zorg- en welzijnsinstellingen en overheden.

Zoals eerder gesteld: de activiteiten, projecten en programma’s die opgezet gaan worden, worden getoetst aan de voorwaarde dat ze bij moeten dragen aan de balans tussen economie, ecologie en sociaal-maatschappelijk waardoor er sprake kan zijn van een duurzame ontwikkeling in en van West-Brabant. Of daar ook sprake van is zal iedere keer bij de vaststelling van de projecten, programma’s en activiteiten beoordeeld moeten worden.

Door het op deze manier op te zetten en aan te pakken, wordt in ieder geval de mogelijkheid geboden om tot die gewogen keuzes te kunnen komen.

Proces

Het proces van totstandkoming van dit document is de volgende geweest.

Op 28 en 30 juni 2010 is het proces gestart met twee bijeenkomsten met de externe partners en de raadsleden van de 19 gemeenten. Met de uitkomsten van die twee overleggen hebben de diverse portefeuillehoudersoverleggen hun bouwstenen aangeleverd voor de actualisering. Deze zijn op 27 november ambtelijk getoetst door een plenaire bijeenkomst van de gemeentelijke contactambtenaren en op 7 december 2010 als bouwstenen vastgesteld door de betreffende portefeuillehoudersoverleggen.

Op 14 en 15 maart 2011 hebben de West-Brabantse raadsleden en de externe partners zich gebogen over die Bouwstenennotitie. De aanwezige raadsleden toonden zich zeer betrokken bij het formuleren van de West-Brabantse opgaven en waren er zeer wel van doordrongen dat iedere gemeente voor zich alleen niet meer realistisch is. Samenwerken is een gegeven.

Ook de externe partners hadden er behoefte aan om op onderdelen hun inbreng te kunnen leveren. Daarvoor is met vertegenwoordigers vanuit bedrijfsleven, onderwijs, welzijns- en zorginstellingen, BMF, Waterschap, ZLTO en Cultuur, op 27 april en 17 mei j.l. overlegd.

Wat we constateren is dat de externe partners ook enorm betrokken zijn bij het opstellen van deze agenda en hun bijdrage willen leveren. Ook voor hen is het duidelijk dat gezamenlijk optrekken van groot belang is. Ook voor de uitvoering geven zij daarom aan graag met de overheid hand in hand te willen optrekken.

De stelling kan voorzichtig geponeerd worden dat hier een agenda voorligt die de drie O’s gezamenlijk onderschrijven.

Het resultaat is op 9 juni j.l. voor een laatste toets nog weer voorgelegd aan de externe partners.

Voordat het concept op 8 juli a.s. door het Algemeen Bestuur vrijgegeven gaat worden voor de zienswijzenronde van colleges, raden en externe partners, legt het Dagelijks Bestuur het concept resultaat aan u voor met de vraag of dit u nog aanleiding geeft tot opmerkingen. **De breedte van deze Agenda zal voor iedere Bestuurscommissie betekenen dat zij voor een deel ervan voor de uitvoering verantwoordelijk zullen zijn. Uw opmerkingen** wil het Dagelijks Bestuur op 22 juni meenemen naar de vergadering van het Algemeen Bestuur. Aangezien alle voorzitters van de Bestuurscommissies ook aanwezig zijn bij de vergadering van het Algemeen Bestuur, kunnen zij de uitkomst van de discussie direct terugkoppelen aan het Algemeen Bestuur.

Over de wijze van uitvoering en financiering van deze Agenda zal in de tweede helft van

	<p>2011 door het Dagelijks Bestuur een voorstel voorbereid worden.</p> <p><i>Processtappen samenvattend</i> 21 juni: bespreking nota in Bestuurscommissies tijdens WB-middag; 22 juni: bespreking in AB RWB 8 juli: in extra AB RWB vaststelling concept 8 juli: toezending Concept Strategische Agenda aan colleges met vraag om deze voor een zienswijze voor te leggen aan de raden en deze zienswijze uiterlijk 1 oktober aan het db toe te zenden; 8 juli: toezending Concept Strategische Agenda aan externe partners met vraag om hun zienswijze in te brengen voor 1 oktober 2011; 1 oktober: opstellen nota van antwoord op de zienswijzen. 4 oktober: terugkoppeling svz aan Bestuurscommissies (WB-middag) 14 november; ARG 18 november: DB 8 december: AB-voorstel ter kennisname in Bestuurscommissies (WB-middag); 9 december: AB, vaststelling Strategische Agenda West-Brabant 2012-2020</p>
<p>ARGUMENTEN</p>	<p>De bestuurscommissies zijn binnen de Regio West-Brabant de bestuurlijke trekkers van de diverse beleidsvelden. Zij zullen voor wat betreft de onderdelen uit de Strategische Agenda die binnen hun opdracht vallen, voor de uitvoering er van verantwoordelijk zijn. Voor nogal wat zaken zal dat in overleg met Onderwijs en Bedrijfsleven gebeuren en soms zullen Onderwijs en Bedrijfsleven de trekkers zijn waarbij de overheid faciliterend is. Om die reden is het dan ook van belang dat in deze fase de bestuurscommissies kennis nemen van het resultaat tot dusver, dit vergelijken met de eigen inbreng tot dusver, zonodig opmerkingen plaatsen, die door het dagelijks bestuur aan het Algemeen Bestuur voorgelegd zullen worden.</p>
<p>ADVIES VOOR BESLUITVORMING</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis nemen van concept Strategische Agenda West-Brabant 2012-2020; 2. Opmerkingen via de voorzitter kenbaar maken in Algemeen Bestuur van 22 juni a.s.;

VOORBLAD Agendapunt 10 :voorstel aanpassing WB-middag

Bestuurscommissie	<i>Middelen</i>
Datum	<i>21 juni 2011</i>
Van	<i>Dagelijks Bestuur RWB</i>

INLEIDING	<p>Sinds december 2009 vergaderen de portefeuillehoudersoverleggen op de vijf dinsdagmiddagen. Eind 2010 is dat geëvalueerd en is ondanks wat bedenkingen besloten om dit in 2011 te continueren.</p> <p>Toch bereiken ons signalen dat steeds meer bezwaar bestaat tegen deze middagen, vanwege de overlap van diverse overleggen, waardoor wethouders niet altijd naar hun eigen Bestuurscommissie kunnen.</p>
KERN VOORSTEL	<p>Het dagelijks bestuur is daarom van mening dat hiervoor een oplossing gevonden moet worden, om het draagvlak voor overleggen van de Bestuurscommissies niet (verder) te ondermijnen.</p> <p>Het db werkt een voorstel uit wat in grote lijnen inhoudt dat er geen Bestuurscommissies meer gelijktijdig plaatsvinden, maar op een middag en aansluitende morgen gepland worden, dan wel achter elkaar op één dag.</p>
ARGUMENTEN	<p>Voordeel van het kunnen voorbereiden van alle bestuurscommissies binnen de eigen gemeente op hetzelfde moment moet behouden blijven. Alle stukken zijn op hetzelfde moment beschikbaar.</p> <p>Het "netwerkmoment" moet anders ingevuld gaan worden: apart vormgeven.</p>
ADVIES VOOR BESLUITVORMING	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na de zomer 2011 de WB-middag oude stijl, stopzetten; 2. Dagelijks bestuur werkt een voorstel uit, zoals hierboven is verwoord waarbij het volgtijdelijk plannen van de Bestuurscommissies in één week uitgangspunt is.