

CCV centrum voor
criminaliteitspreventie en
veiligheid

**Veiligheid
maken we
samen**



Bouwen aan een organisatiemodel OOV

***OOV op Orde
Pilot-gemeente***

Uitsnede uit eindverslag

Alternatieve modellen

Op basis van enkele vertrekdocumenten en uitwisseling en verdieping tijdens een ontwikkelsessie zijn twee plausibele, alternatieve organisatiemodellen voor het taakveld OOV van deze gemeente naar voren gekomen. Het betreft:

Model 1:

- *formatie*: 8 à 11 fte + Boa's.
- *functies*: 6 à 9 veiligheidsadviseurs > 3 à 4 senior/strategisch adviseurs, 1 met teammanagersrol. Coördinator Boa's plus Boa's zelf. Juridisch adviseur.
- *teamleiding*: Teammanager Veiligheid (meewerkend).
- *beleid/P&C*: IVP/UP (gebruikelijke cyclus). Breed handhavingsprogramma.
- *positionering*: Binnen de Afdeling O&O.

Model 2:

- *formatie*: 8 à 11 fte + Boa's.
- *functies*: 6 à 9 veiligheidsadviseurs > 3 à 4 senior/strategisch adviseurs, 1 met teammanagersrol. Coördinator Boa's plus Boa's zelf. Juridisch adviseur.
- *teamleiding*: Teammanager Veiligheid (meewerkend).
- *beleid/P&C*: IVP/UP (gebruikelijke cyclus). Breed handhavingsprogramma.
- *positionering*: Binnen de Afdeling VVTH.

NB

- De beide modellen verschillen alleen in **positionering** van het Team Veiligheid in de bredere organisatie.
- In beide modellen wordt ervan uitgegaan dat het Boa-team onderdeel is van het Team Veiligheid (of dat er tenminste een korte, directe lijn is tussen de coördinator van de Boa's en het Team Veiligheid). De wisselwerking specifiek met de Boa's was hierdoor geen onderscheidend criterium in de verkenning.
- Genoemde formatie is exclusief formatie voor ondersteuning/secretariaatsfuncties.

Criteria en weegfactoren

Ter structurering van de vergelijking van de twee alternatieve modellen is onderstaand weegkader vastgesteld tijdens een tweede ontwikkelsessie. Basis ervan is een tiental toetsingscriteria verspreid over drie categorieën. Deze toetsingscriteria hebben een *objectief* karakter. Ze zijn geselecteerd op basis van objectieve, generieke kennis van omgevingsvereisten voor de uitvoering van OOV-taken. Daarnaast zijn ze specifiek relevant in relatie tot de factor **positionering**, de factor waarover zich een keuzevraagstuk voordoet). Aan zowel de afzonderlijke criteria als de categorieën zijn weegfactoren toegekend.

criteria	weegfactor
A: Bestuur en management	3
✓ Effectieve wisselwerking met college/burgemeester	3
✓ Effectieve afdelingsleiding (inhoudsdeskundig)	1
B: Beleidsprofiel	2
✓ 'Aangetakt' bij strategische beleidsprocessen	1
✓ In beeld zijn van 'Veiligheid' en veiligheidsdoelen	1
C: Wisselwerking met andere taakvelden/specialismen	3
✓ Doorsnijdend kunnen werken	3
✓ Andere afdelingen 'in de kracht zetten'	2
✓ Tweede lijns-advisering	3
✓ Integrale coördinatie en regie	2
✓ Synergie in het dagelijkse werk (o.m. signalen)	1
✓ Beschikbaarheid specialismen (o.m. juridisch)	1

Scores op criteria

In onderstaande tabel zijn de tijdens de tweede ontwikkelsessie toegekende scores per criterium, de daarbij genoemde argumenten en de resulterende scores per categorie en in totaal weergegeven. Het scorebereik bij elk criterium was [1-5]. De scores zijn interactief door de OOV-medewerkers bepaald.

Toetsingscriteria	weeg-factor	Model 1: Team Veiligheid binnen Afd. O&O		Model 2: Team Veiligheid binnen Afd. VVTH	
		score [1-5]	overweging/argumenten	score [1-5]	overweging/argumenten
A: Bestuur en management	3	3,75		2	
<i>Effectieve wisselwerking met college/burgemeester</i>	3	● ● ● ● ●	–Korte lijn met College/MT. –Ondersteund door positionering in strategische context. –Wb aspect ‘college-breed’: ondersteund door ‘ontkleurde’ positionering.	● ● ● ● ●	–Mogelijk gehinderd door positionering in relatieve uitvoeringscontext. –Verder van College/MT gepositioneerd.
<i>Effectieve afdelingsleiding (inhoudsdeskundig)</i>	1	● ● ● ● ●	–Profielaspecten zoals brede concern-scope, strategische vaardigheden komen werking OOV ten goede. –Plausibele combinaties met vereiste juridische vaardigheden voor andere teams binnen de afdeling.	● ● ● ● ●	–Plausibele profielaspecten zoals ‘RO’ en ‘Uitvoeringsgericht’ kunnen werking OOV benadelen. –Idem omvang/belang RO binnen afdeling. –Risico van onvoldoende integrale scope.
B: Beleidsprofiel	2	3		2,5	
<i>‘Aangetakt’ bij strategische beleidsprocessen</i>	1	● ● ● ● ●	–Primair afhankelijk van profielen en competenties OOV-medewerkers/teamleiding. –Wordt ondersteund door positionering in afdeling met strategisch, ‘overstijgend’ profiel. Acteert concern-breed en daardoor wsch.’ vanzelf’ betrokken bij strategische processen. –Neutrale positionering kan verbindingen met/ integratie in ander beleid vergemakkelijken.	● ● ● ● ●	–Primair afhankelijk van profielen en competenties OOV-medewerkers/teamleiding. –Wordt mogelijk gehinderd door uitvoeringskarakter VVTH.
<i>In beeld zijn van ‘Veiligheid’ en veiligheidsdoelen</i>	1	● ● ● ● ●	–Niet automatisch geborgd obv naamgeving in organogram (extra inzet). Extra aandacht voor organisatie-brede agenda vereist.	● ● ● ● ●	–Automatisch geborgd obv naamgeving in organogram

criteria	weeg-factor	Model 1: Team Veiligheid binnen Afd. O&O		Model 2: Team Veiligheid binnen Afd. VVTH	
		score [1-5]	overweging/argumenten	score [1-5]	overweging/argumenten
C: Wisselwerking met andere taakvelden/specialismen	3	3,7		2,4	
<i>Doorsnijdend kunnen werken</i>	3	● ● ● ● ●	– Primair afhankelijk van profielen en competenties OOV-medewerkers/teamleiding. – Ondersteund door strategische positionering. – Is karakteristiek voor alle specialismen binnen O&O.	● ● ● ● ●	– Primair afhankelijk van profielen en competenties OOV-medewerkers/teamleiding. – Mogelijk te veel focus op ruimtelijk aspect. – Wel mogelijkheid om integraal handhavingsteam op te zetten vanuit eigen afdeling.
<i>Andere afdelingen 'in de kracht zetten'</i>	2	● ● ● ● ●	– Relatief generiek profiel/ positionering is wsch. bevorderlijk voor 'eigenaarschap' andere domeinen tav veiligheidsitems.	● ● ● ● ●	– Door tastbaarheid 'Veiligheid' binnen VVTH risico van 'doorschuiven' veiligheidsitems door andere domeinen.
<i>Tweede lijns-advisering</i>	3	● ● ● ● ●	– Sluit goed aan bij taken/werkvormen andere teams binnen O&O. In positie om advies- & regietaak goed vorm te geven.	● ● ● ● ●	– Ongebruikelijke werkvorm bij RO-deel VVTH. – Matcht minder goed met uitvoeringskarakter VVTH.
<i>Integrale coördinatie en regie</i>	2	● ● ● ● ●	– Primair afhankelijk van profielen en competenties OOV-medewerkers/teamleiding. – Door overstijgend karakter betere <i>overall view</i> van de organisatie.	● ● ● ● ●	– Primair afhankelijk van profielen en competenties OOV-medewerkers/teamleiding. – Mogelijk gehinderd door positionering in uitvoeringscontext.
<i>Synergie in het dagelijkse werk (o.m. signalen)</i>	1	● ● ● ● ●	– Is beperkt. Weinig inhoudelijke raakvlakken (bijv. wb meldingen/observaties) met de andere teams binnen O&O. – Wel veel raakvlakken met communicatie (o.a. crises) en juridische zaken.	● ● ● ● ●	– Kan heel vruchtbaar zijn (veel observaties 'buiten' vanuit WABO-taken). – RO-focus kan meerwaarde deels teniet doen.
<i>Beschikbaarheid specialismen (o.m. juridisch)</i>	1	● ● ● ● ●	– Is ruim in voorzien. Betreft concern-doelstelling O&O.	● ● ● ● ●	– In voorzien vanuit WABO/RO-takenpakket binnen VVTH.
OVERALL SCORE [1-5]		3,5		2,3	

Conclusies

De volgende conclusies kunnen worden getrokken:

*Tav de toegekende **weegfactoren** van (categorieën) toetsingscriteria:*

- De categorieën 'Bestuur en management' en 'Wisselwerking met andere taakvelden/specialismen' wegen zwaarder dan 'Beleidsprofiel'.
- Binnen de categorie 'Bestuur en management' weegt het criterium 'Effectieve wisselwerking met college/burgemeester' het zwaarst (factor 3).
- Binnen de categorie 'Wisselwerking met andere taakvelden/specialismen' wegen de criteria 'Doorsnijdend kunnen werken' en 'Tweede lijns-advisering' het zwaarst (factor 3), gevolgd door de criteria 'Andere afdelingen 'in de kracht zetten'' en 'Integrale coördinatie en regie' (factor 2).

*Tav de toegekende **scores** op de toetsingscriteria:*

- Bij elk van de bovengenoemde, zwaarder wegende toetsingscriteria hebben de OOV-medewerkers hogere scores (ofwel waarderingen) toegekend aan Model 1 (positionering binnen O&O) dan aan Model 2 (positionering binnen VVTH).
- Het scoreverschil is daarbij het grootst (namelijk 2) bij de criteria 'Effectieve wisselwerking met college/burgemeester', 'Andere afdelingen 'in de kracht zetten'' en 'Tweede lijns-advisering'.

*Tav de **overall-scores** van de alternatieve modellen:*

- De **overall-scores** van de twee modellen laten een vergelijkbaar beeld zien als bij de afzonderlijke criteria: Model 1 (positionering binnen O&O) scoort duidelijk hoger dan Model 2 (positionering binnen VVTH).
- > **Ofwel: de verwachting is dat positionering van OOV binnen de Afdeling O&O in belangrijke opzichten tot betere condities voor effectieve uitvoering van de OOV-taken leidt dan positionering binnen de Afdeling VVTH.**

NB Belangrijke vooronderstelling in beide onderzochte modellen is dat het Boa-team *binnen of dichtbij* (korte, directe lijn) het Team Veiligheid wordt gepositioneerd. Dit aspect was daardoor 'neutraal' in de analyse ofwel vormde geen onderscheidend criterium. Als het Boa-team in één van de modellen toch meer op afstand komt te staan, is herhaling van de weegprocedure aan te bevelen. Hetzelfde geldt als andere, voor het functioneren van OOV, belangrijke aspecten van het bredere organisatiemodel, zoals de positionering van de juristen in één team binnen O&O of toch verspreid over de organisatie, een andere invulling krijgen dan is aangenomen in de analyse.

Over de objectiviteit van de uitkomsten

Bovenbeschreven uitkomsten zijn het resultaat van het interactief toepassen van een set vooraf bepaalde toetsingscriteria. Deze criteria zijn gebaseerd op objectieve, generieke kennis van omgevingsvereisten voor de uitvoering van OOV-taken.

De genoemde weegfactoren, scores en argumenten weerspiegelen primair de opvattingen van de betrokken OOV-medewerkers en zijn in die zin niet objectief.

De gevolgde procedure daarentegen is wel als objectief aan te merken, door de fundering in algemene, geobjectiveerde criteria en de systematische verslaglegging in dit rapport. De weegprocedure kan door deze kenmerken ook gemakkelijk herhaald worden.