

## BLNP-update

Voor alle medewerkers van de gemeenten Bunschoten, Leusden, Nijkerk en Putten



# Een terugblik op de afgelopen periode

Door Jan Jennekens,  
coördinerend gemeentesecretaris.

## Introductie

Met deze BLNP-update informeer ik je over de ontwikkelingen binnen de BLNP-samenwerking van de afgelopen maanden. Medewerkers die al in BLNP-verband werken hebben de berichten al (deels) kunnen vernemen uit de BLNP-mail of via hun teamhoofd. Ik vind het belangrijk dat ook alle andere medewerkers van onze 4 organisaties weten wat er in onze samenwerking gebeurt. Daarom deze update. Heb je het vorige nummer gemist? Kijk dan op intranet.

## Voor wie mij nog niet kent...

Mijn naam is Jan Jennekens. Ik ben gemeentesecretaris van de gemeente Bunschoten én sinds begin november 2022 coördinerend gemeentesecretaris BLNP. Kort door de bocht, ik coördineer de voortgang van de samenwerking.

## Voor wie de BLNP nog niet kent...

Op 1 januari 2017 is de Samenwerking Bedrijfsvoering Bunschoten, Leusden, Nijkerk en Putten officieel gestart. De basis hiervoor is vastgelegd in de 'Regeling Zonder Meer'. We werken samen op 4 gebieden: ICT, Juridische Zaken, HRM en Financiën.

## Wat lees je in deze update

In deze update vertel ik je waarmee we bezig zijn in de samenwerking. Zo kun je meer lezen over het organisatieadvies van WagenaarHoes ([zie interview](#)) en in de updates van de taakvelden lees je o.a. over de oplossing voor het AVG-probleem en de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden. Ook zijn er in de afgelopen periode nieuwe collega's gestart, die zich kort voorstellen.

*Jan Jennekens*



# Inhoudsopgave

[Interview Jan Jennekens »](#)

[AVG/detachering »](#)

[Juridische trainingen »](#)

[Update HRM »](#)

[Harmonisatie arbeidsvoorwaarden »](#)

[Update ICT »](#)

[e-Learning module informatieveiligheid »](#)

[Interview Paul Koops »](#)

[Nieuwe BLNP-collega's »](#)

Ook nieuws delen in het  
volgende nummer?

[Tip de redactie!](#)



Jan Jennekens (Bunschoten), is sinds november 2022 coördinerend Gemeentesecretaris BLNP. In dit interview vertelt hij meer over deze rol en zijn visie op de toekomst van de BLNP-samenwerking.

**Sinds november 2022 ben jij coördinerend Gemeentesecretaris BLNP, wat houdt dat in?**

Inderdaad heb ik onlangs deze rol overgenomen van Willemien de Graaf. Mijn taak is om de voortgang van de BLNP-samenwerking te coördineren. Dat doe ik in nauw overleg met de andere gemeentesecretarissen. De functie rouleert: over 2 jaar draag ik het stokje over aan een van mijn collega gemeentesecretarissen. De komende periode staat in het teken van de toekomst van de samenwerking en de stappen die we daarin moeten zetten.

**Hoe kijk je terug op 2022?**

Met de huidige organisatievorm (Regeling Zonder Meer) bereiken we mooie resultaten, maar de doorontwikkeling van de BLNP stagneert. We lopen letterlijk tegen de grenzen van de Regeling Zonder meer aan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het delen van gegevensbestanden (AVG), fiscale aspecten, het werken met vier verschillende geautomatiseerde systemen, de aansturing en duidelijkheid voor medewerkers.

Dit heeft ertoe geleid dat we WagenaarHoes vorig jaar de opdracht hebben gegeven om te kijken wat de beste richting is voor toekomst van de samenwerking. WagenaarHoes is toen in gesprek gegaan met medewerkers van de diverse taakvelden, medezeggenschap/OR, teamhoofden, de regiegroep, en de managers bedrijfsvoering. Uiteindelijk heeft WagenaarHoes het advies gegeven voor de doorontwikkeling, waaronder om te gaan voor een Bedrijfsvoeringsorganisatie.

**Hoe kijk jij aan tegen het advies van WagenaarHoes?**

Ik onderschrijf het advies van WagenaarHoes in zijn geheel. De essentie is dat BLNP alle vier de gemeenten zoveel brengt, dat deze samenwerking het verdient om in te investeren.





Daarbij geldt dat de huidige organisatieopzet de doorontwikkeling in de weg staat. Het opereren vanuit een meer eenduidige en meer zelfstandige organisatie is daarbij essentieel. De voorgestelde Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie past daar uitstekend bij.

### **Wat gebeurt er momenteel om dit voeten in aarde te geven?**

Als bestuurlijk gekozen wordt voor een nadere uitwerking van een Bedrijfsvoeringsorganisatie, dan vind ik het heel belangrijk om dit samen met betrokkenen vorm te geven. We zoomen dan bijvoorbeeld in op vraagstukken als: Wat betekent dit voor de medewerkers? Hoe zorgen we ervoor dat de bestaande vertrouwde korte lijnen ook in de nieuwe organisatievorm behouden blijven? Welke investeringen vraagt dit? Wie krijgt welke bevoegdheden? Wat betekent dit voor huisvesting? Hoe ziet de planning eruit etc.

Inmiddels hebben we WagenaarHoes gevraagd om ons inzicht te geven in wat er komt kijken bij zo'n traject en welke aanpak daarbij past. Dit wordt momenteel voorbereid in een Plan van Aanpak (PvA).

Op basis van de WagenaarHoes rapportage, de visie van de regiegroep en het Plan van Aanpak, zullen wij de colleges en raden informeren, zodat uiteindelijk een besluit genomen kan worden over het vervolg op het huidige rapport. Ik hoop dat dit spoedig tot een besluit leidt. Het rapport wordt op korte termijn gedeeld met de BLNP-medewerkers.

### **Wat wil je de medewerkers meegeven?**

Wat betreft de ontwikkeling van de BLNP-samenwerkingsvorm zitten we nu in een fase waarin nog verdieping en voorbereiding nodig is. Er is nog heel veel werk te verrichten. Daarbij willen we natuurlijk ook de medewerkers betrekken. We begrijpen ook dat er medewerkers met vragen zitten. Of onzeker worden door de situatie. Ga dan niet speculeren en blijf er niet mee zitten. Ga het gesprek aan met jouw teamhoofd of leidinggevende.

### **Wat is een Gemeenschappelijke Regeling (GR)?**

Een gemeenschappelijke regeling (GR) is een samenwerkingsverband tussen overheidsinstellingen, in onze situatie dus de gemeenten Bunschoten, Leusden, Nijkerk en Putten.

### **Wat is een Bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO)?**

Een bedrijfsvoeringsorganisatie (BVO) is een samenwerkingsverband die verantwoordelijk is voor de interne dienstverlening. In ons geval ICT, Financiën, HRM en Juridische Zaken. Het is een zelfstandige organisatie met een eigen bestuursorgaan.

### **Wat is het verschil met een Regeling Zonder Meer (RZM)?**

Het grootste verschil is dat een Bedrijfsvoeringsorganisatie een zelfstandige organisatie is. Een eigen organisatie met een eigen identiteit, cultuur en bestuur. Het bestuur wordt gevormd door leden van de colleges van de 4 gemeenten. De medewerkers komen in dienst van de Bedrijfsvoeringsorganisatie.

Een Bedrijfsvoeringsregeling is een lichte vorm van een GR (maar zwaarder dan een RZM). Bij een Bedrijfsvoeringsorganisatie is er één bestuurslaag (dus geen Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur). Op die manier wordt bestuurlijke drukte deels voorkomen, en wordt de aansturing van de Bedrijfsvoeringsorganisatie eenvoudiger.





## AVG/Detachering

Sinds de inwerkingtreding van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het voor o.a. overheden verplicht bij de verwerking van persoonsgegevens de AVG regels in acht te nemen. Bij de totstandkoming van onze huidige samenwerkingsvorm, de Regeling Zonder Meer, was deze regelgeving nog niet van toepassing. Met de komst van de AVG liepen we daarom in ons dagelijks werk tegen juridische problemen aan. De Regeling Zonder Meer biedt namelijk onvoldoende waarborgen om rechtmatig gegevens te verwerken buiten de 'eigen' gemeentegrenzen.

### Tussenoplossing voor korte termijn

We hebben advies gevraagd aan BMC en aan Nysingh (onze huisadvocaat) en ook onze eigen juridische collega's zijn in deze ingewikkelde materie gedoken. Met als resultaat het advies om met verwerkersovereenkomsten en met detacheringsovereenkomsten te werken. Daardoor kunnen we optimaal samenwerken en gegevens delen, zoals ook de bedoeling was bij het aangaan van de Regeling Zonder Meer.

Dit voorstel is op 29 november 2022 goedgekeurd door de colleges. De medewerkers die het betreft hebben inmiddels een brief ontvangen met nadere informatie en het verzoek de overeenkomst te ondertekenen.

### Oplossing middellange termijn

In opdracht van de Regiegroep adviseert WagenaarHoes over de vervolgstap van de BLNP-samenwerking voor de middellange termijn. Het AVG-vraagstuk is één van zaken die we daarmee willen oplossen. Tot we over kunnen naar een ander juridisch construct zetten we deze tijdelijke oplossing in, zodat we kunnen samenwerken conform de AVG-regelgeving.

### Vragen

Heb je nog vragen? Of verwerk jij gegevens buiten je 'eigen' gemeentegrens en heb je geen detacheringscontract ontvangen? Neem dan contact op met jouw leidinggevende.



## Juridische Trainingen

In 2022 gaven we met plezier weer veel trainingen. De trainingen werden positief ontvangen. We genoten zelf van de interactie met en tussen de deelnemers. Mooi om op die manier ook buiten de gemeentegrenzen te kijken. Bovendien leerden we er zelf ook weer veel van. Zoals Seneca en Cicero al wisten: *de beste manier om iets te leren is er les in te geven*.

### Nu ook hybride

We verwachten in 2023 weer meer dan 40 trainingen te geven. Alle medewerkers van de 4 gemeenten kunnen zich voor één of meerdere trainingen aanmelden. Tijdens de coronaperiode hebben we veel trainingen online verzorgd. Nu krijgen we te horen dat mensen ook graag trainingen fysiek willen volgen. Nieuw is daarom dat we de trainingen nu “hybride” geven. Je kunt zelf kiezen of je naar de locatie komt of dat je de training online volgt.

### Doelgroep en aanbod

De trainingen zijn (natuurlijk) zeer geschikt voor nieuwe medewerkers. Maar ook meer ervaren medewerkers kunnen er hun voordeel mee doen.

De trainingen zijn o.a. voor:

- alle beleidsmedewerkers die willen weten wat beleidsregels zijn
- alle collega's die willen weten wat de nieuwe Wet open overheid en privacyregels voor hun communicatie met inwoners betekent
- alle collega's die willen weten welke regels gelden bij het geven en laten uitvoeren van opdrachten.

En dat is maar een kleine greep uit de nuttige onderwerpen. Eigenlijk is er voor iedere collega wel één of meer interessante training te vinden.

We bieden de juridische basisopleiding aan voor ambtenaren, en daarnaast ook losse cursussen en in company-trainingen.

Het volledige (herziene) opleidingsplan vind je op intranet. Mis je nog een training? **Neem dan contact met ons op**. Dan kijken we samen naar de mogelijkheden. Ons adres: [jkz@putten.nl](mailto:j kz@putten.nl).



Het volledige  
opleidingsplan  
vind je op intranet

## Update van team HRM

### Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Om te komen tot één geharmoniseerd pakket voor alle 4 de gemeenten zijn er in de afgelopen periode diverse vervolgstappen gemaakt. Projectleider Irene Weijers geeft in deze update een [nadere toelichting](#).

### Doorontwikkeling HR-systeem

Het optimaal benutten van de mogelijkheden van ons HR-systeem Youforce is een belangrijk onderdeel van ons jaarplan. In eerdere updates hebben we je op de hoogte gehouden van wat we allemaal hebben gedaan. Naast alle functionele verbeteringen die niet altijd zichtbaar zijn (maar wel het gevolg zijn van bijvoorbeeld nieuwe regelgeving) richten we ons in het 1e kwartaal op een verdere optimalisatie van mutatieprocessen (o.a. contractwijziging), het verbeteren van automatische signaleringen richting het management en het benutten van de mogelijkheden van een nieuwe rapportagemodule. We zijn blij met een betrokken stuurgroep en de voortgang die we boeken.

### BLNP-HRM-jaarplan

We blijven werken aan de verbetering van onze dienstverlening, onze rol in de organisatie(s) en de samenwerking binnen ons team. Het jaarplan BLNP HRM dat daar invulling aan geeft, is besproken met alle directies. Zij herkennen zich in de belangrijke thema's die we met elkaar prioriteit gaan geven (harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, inzetbaarheid van personeel, efficiënter basisprocessen, betere managementinformatie en arbeidsmarktcommunicatie). Binnen HRM-BLNP trekken we zoveel mogelijk met de 4 gemeenten op omdat dat voordeel oplevert ten opzichte van zaken zelfstandig doen. In elk van de gemeenten spelen er natuurlijk ook lokale ontwikkelingen en plannen. Het is belangrijk om ook die af te stemmen op onze HRM-dienstverlening. De lokale HR-adviseurs spelen hierin ook een belangrijke rol.

### (Ver)bouwen terwijl de winkel gewoon open is

Naast het realiseren van de ambities uit ons jaarplan en de ontwikkelingen rondom een gemeenschappelijke bedrijfsvoeringsorganisatie gaat het 'dagelijkse' werk gewoon door. De druk op het werk is soms best groot en goed organiseren (en prioriteren) blijft belangrijk. Toch willen we, als dat kan, elke gelegenheid aangrijpen om 'werkenderweg' zaken te verbeteren. Daarom werken we binnen HRM BLNP ook nog aan andere onderwerpen die nu nog vooral in een onderzoekende fase zitten.

Zo is er goede **samenwerking met Inkoop** op het gebied van 'inhuur schaal 9 of hoger'. Elke BLNP-gemeente doet dat weer op zijn eigen manier. We kijken of er mogelijkheden zijn om op dit onderwerp slimmer samen te werken.

Met de **werkgroep 'Arbo'** zijn we in gesprek met De Arbodienst (voorheen Enrgy) over een mogelijke aanpassing van het proces van ziektebegeleiding. Zo zijn de wachttijden voor een eerste afspraak met de arbodienst nog regelmatig te lang. Door andere afspraken hopen we dat te verbeteren.

Op het gebied van **digitaal leermanagement** (de meeste gemeenten gebruiken Studytube maar ook onze huidige leverancier heeft een nieuwe leermodule) onderzoeken we wat onze (toekomstige) wensen en de mogelijkheden in de systemen zijn.

De **werkgroep 'arbeidsmarktcommunicatie'** heeft zich ingezet voor een verbeterd vacatureformat. Die zal deze maand in gebruik worden genomen en draagt eraan bij dat vacatures in de 4 gemeenten dezelfde uitstraling hebben, aantrekkelijker zijn geschreven en werkzoekenden sneller zullen aanspreken. Je HR-adviseur kan je hier meer over vertellen.

Voor alle genoemde onderwerpen geldt dat we je van harte uitnodigen om ons te vragen naar meer informatie. Kom ook vooral met je mening, positieve ervaringen en ideeën ter verbetering! Je weet ons te vinden.







## Voortgang project Harmonisatie lokale arbeidsvoorwaardenregelingen

### Wat er vooraf ging

Het doel is te komen tot één geharmoniseerd pakket voor alle 4 gemeenten. En dat blijkt in de praktijk een hele uitdaging te zijn. Tot en met afgelopen zomer is gewerkt aan pakketvergelijkingen van de 4 gemeenten. Er zijn cijfermatige overzichten opgesteld, die hebben geleid tot enkele scenario's voor één wenselijk pakket.

September 2022 is een nieuwe projectleider gestart, Irene Weijers. Irene heeft veel ervaring als adviseur arbeidsrecht en medezeggenschapsrecht. Met de projectgroep is gewerkt aan het samenstellen van één pakket lokale arbeidsvoorwaardenregelingen met een onderbouwing.



### Rol Regiegroep

In oktober heeft de projectgroep dit pakket met onderbouwing en de financiële consequenties, voorgelegd aan de Regiegroep. De Regiegroep heeft een 'go' gegeven om hiermee verder te gaan. Verder heeft de Regiegroep in dezelfde vergadering besloten een Stuurgroep Harmonisatie in het leven te roepen.

### Start Stuurgroep Harmonisatie

Vanwege de urgentie van het project is centrale sturing en eigenaarschap aan de zeggenschapskant noodzakelijk. Ook is het uitdragen van commitment en urgentie vanuit de 4 gemeenten richting medezeggenschap noodzakelijk.

De Stuurgroep Harmonisatie zal daarvoor de noodzakelijke initiatieven nemen. De deelnemers zijn:

- Henk Lambooy, burgemeester Putten
- Jan Jennekens, gemeentesecretaris Bunschoten tevens coördinerend GS BLNP
- Chris van Hoeve, concernmanager bedrijfsvoering Nijkerk
- Helen Verhoef, organisatiedirecteur Leusden
- Matthijs van den Bos, teamhoofd HRM BLNP
- Irene Weijers, projectleider Harmonisatie lokale arbeidsvoorwaardenregelingen

De Stuurgroep Harmonisatie houdt zich bezig met: *'Bijdragen aan een gezamenlijk traject van de voorbereiding van formele besluitvorming, leidend tot een besluit per gemeente over een geharmoniseerd pakket lokale arbeidsvoorwaardenregelingen BLNP'.*

In december heeft de Stuurgroep Harmonisatie zich inhoudelijk gebogen over het pakket. In januari is dit (concept)pakket vastgesteld.

### Uitwisseling medezeggenschap.

De projectleider heeft een aantal contactpersonen uit de OR'en en de LO's die zich met het dossier harmonisatie bezighouden, telefonisch benaderd om beeld en gevoel te krijgen bij de vraag hoe de medezeggenschap er nu in staat. Ook binnen de Stuurgroep Harmonisatie is dit een gesprekspunt geweest. Dit was reden om een rondje langs de medezeggenschap te maken om de stand van zaken, het proces en het vervolg te bespreken. In december is daarmee gestart met een doorlooptijd tot en met januari 2023.

De was/wordt lijst is de basis voor de inhoudelijke dialoog met de medezeggenschap. Dit zal in Q1 – 2023 gestart worden. Inmiddels is per gemeente een was/wordt-overzicht gepresenteerd aan de medezeggenschapsorganen van de 4 gemeenten.

## Update werving teamhoofd Financiën

Het teamhoofd Financiën, Paul Koops, is in december vertrokken. De werving voor een nieuw teamhoofd is gestart.

Zoals gebruikelijk is eerst intern gekeken of er interesse was in deze functie. Dat was niet het geval.

Onze recruiter is met een zoekopdracht begonnen, daarnaast is de vacature breed uitgezet via diverse kanalen.

**Wil je de vacature delen? Je vindt hem [hier](#).**

We hopen we op korte termijn een geschikte kandidaat te vinden. Wij houden jullie op de hoogte.

## Update ICT

### Nieuw BLNP-contract voor de licenties van Microsoft en nieuw contract met de Software reseller.

In BLNP verband hebben we in 2019 onder de juridische paraplu van de grootste gemeente (Nijkerk), een gezamenlijk contract kunnen sluiten voor de licenties van Microsoft. Ook is er toen een contract afgesloten met een software reseller. De licenties van Microsoft kunnen we namelijk niet rechtstreeks bij Microsoft bestellen.

Afgelopen jaar hebben we een nieuwe Europese aanbesteding gedaan voor een Microsoft reseller. De aanbesteding is gewonnen door het bedrijf Software One. Net voor het einde van 2022 is dat rondgekomen. We gaan met hen de komende 3 jaar in zee met opties voor een verlenging.

### Samenwerken loont

Daarnaast is in een aparte procedure een nieuw contract aangegaan voor 5 jaar met Microsoft voor alle software licenties van Microsoft (Word, Excel, Outlook, Teams, Telefonie, Power BI en achterliggende systemen).

Ook dat contract is na veel inspanning net voor de kerst afgerond en technisch beschikbaar gesteld. Al met al was het hele klus die onder druk op het laatste moment is geklaard. Voor de komende 5 jaar zijn afspraken gemaakt en we kunnen ook meeprofiteren van de afspraken die de overheid met Microsoft heeft gemaakt. Het gaat om ongeveer 1200 licenties en er is een substantiële korting afgesproken ten opzichte van de listprijs van de licenties.

Bovendien hebben we een qua licentievorm een uitbreiding bedongen. Daarmee kunnen we de komende jaren verder groeien in het aanbieden van de nieuwe hybride werkplek met aanvullende beveiligingsopties.

### Nieuwe werkplekken

De laptops die ingezet worden voor de werkplekken gaan 4 à 5 jaar mee. Voor Bunschoten en Leusden waren de laptops aan vervanging toe.

In BLNP verband hebben de technische collega's vastgesteld waaraan de nieuwe werkplekken moeten voldoen om een antwoord te blijven bieden aan de nieuwe technische eisen. We groeien toe naar de werkplek van de toekomst. Gezamenlijk zijn deze laptops aanbesteed en ze worden nu uitgerold.





## Nieuwe e-learning module informatieveiligheid

Medewerkers worden dagelijks geconfronteerd met verschillende spam- en phishing verzoeken. Soms zijn deze verzoeken gericht aan specifieke medewerkers of teams en soms zijn de berichten bedoeld om zo veel mogelijk informatie over de organisatie te verzamelen.

Het is belangrijk om je bewust te zijn van deze dreigingen. Het wordt van iedere medewerker verwacht dat hij/zij goed omgaat met de informatie van de organisatie.

### Heb jij de online training al afgerond?

Om je hierbij te helpen heeft de CISO-werkgroep de afgelopen tijd onderzoek gedaan naar een geschikte e-learning module op het gebied van informatieveiligheid. Vanaf januari 2023 is het mogelijk om deze modules te volgen en zo je kennis bij te spijkeren. Vanuit Studytube heb je informatie ontvangen om de nieuwe 'leerlijn' Informatieveiligheid & Privacy te volgen. Mocht dat niet zo zijn, dan kun je de modules makkelijk terug te vinden in Studytube via <https://login.studytube.nl/>.

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij deze modules doorlopen. Daarnaast wordt het een standaard onderdeel van het 'in-dienst-proces' van nieuwe collega's. Ook worden er elk kwartaal phishing-campagnes uitgevoerd om je kennis te testen, wees dus alert op vreemde e-mailtjes of verzoeken.

### Neem geen risico, stel je vraag

Heb je vragen of vertrouw je iets niet? Neem dan contact op met de ICT Helpdesk. Liever een keer te veel gemeld, dan te weinig.

Ontdek deze en andere trainingen op [Studytube](#).

Behaal vandaag je certificaat!



Na een carrière van meer dan 34 jaar gaat Paul Koops, Teamhoofd Financiën de gemeente Leusden en BLNP verlaten. Hij gaat verder als financieel adviseer bij de gemeente Rhenen.



### Paul, vanwaar na zo'n lange tijd deze stap?

Ik heb inderdaad lang (34 jaar) bij de gemeente Leusden gewerkt. Een lange periode als financieel adviseur/beleidsmedewerker en daarna als teamleider financiën. Vanaf 2017 werd ik parttime kwartiermaker voor BLNP en de laatste 3 jaar fulltime teamhoofd. In die laatste functie miste ik de betrokkenheid bij het financiële beleid van een gemeente. Ik was vooral bezig met de samenwerking waarbij met name de administratie nog steeds het belangrijkste aandachtsgebied van mij was. Dus kwam bij mij de vraag op of ik de laatste 6/7 jaar van mijn werkzame leven dit nog wilde blijven doen. Ik kwam tot de conclusie dat ik weer terug wilde naar de inhoud van het financiële vakgebied en ook geen leidinggevende functie meer wilde. Toen ben ik in oktober om mij heen gaan kijken. Best een spannende stap op je 60<sup>e</sup>.

### Vanaf het begin ben jij betrokken bij BLNP, hoe kijk je daar op terug?

Voor mijzelf was het een interessante periode. Ik heb echt heel veel geleerd. Jaren geleden heb ik een leergang over persoonlijke effectiviteit in verandering gevolgd. Nou, die kennis kon ik goed gebruiken. De BLNP samenwerking is voor iedereen een les in veranderen. Het lijkt aan de voorkant simpel, we werken toch allemaal voor een gemeente dus hoe groot kunnen de verschillen nu zijn? Maar dat viel in de praktijk behoorlijk tegen. Vele processen bleken toch behoorlijk verschillend. En dan is het niet eenvoudig om je eigen proces 'dat toch altijd goed werkte' los te laten of aan te passen. Ook voor mij was het niet altijd eenvoudig om de neuzen dezelfde kant op te krijgen en op de juiste manier de knopen door te hakken.

Het leukste aan de BLNP samenwerking vond ik toch vooral de vele nieuwe collega's die ik in Bunschoten, Nijkerk en Putten heb leren kennen. Leuk om wekelijks bij de andere



gemeenten een werkplek te hebben. Ik heb het wel vaker gezegd maar de coronaperiode heeft de samenwerking niet geholpen. Ineens zaten we allemaal thuis en waren ook de samenwerkdagen in Leusden gestopt. Het voor een organisatie al lastig om de sociale cohesie overeind te houden, maar voor een samenwerking in wording was dat helemaal frustrerend. Gelukkig hebben we elkaar in 2022 weer meer kunnen ontmoeten.

### **Wat heb je als Teamhoofd bereikt met BLNP?**

Dat vind ik een hele lastige vraag. Omdat mijn resultaten bestaan uit heel veel diverse onderwerpen. Omdat er nog geen opvolger voor mij was toen ik half december vertrok, heb ik een overdrachtsdossier opgesteld. Daarin zijn al de onderwerpen benoemd. Het is een stuk van 25 pagina's geworden.

### **Kun je een van de leukste belevenissen binnen BLNP beschrijven?**

Natuurlijk zijn er werkinhoudelijk genoeg voorvallen te benoemen maar eigenlijk vond ik de BLNP teamuitjes die we verschillende keren hebben georganiseerd het leukste. De laatste was in hoeve Groot Zandbrink in Leusden waar we een leuk Escape box spel hebben gespeeld. Maar verreweg het leukste uitje werd georganiseerd door de collega's van Bunschoten. In de oude brandweergarage hebben we met verf gesmeten. De daar gemaakte fraaie kunstwerken hangen nog steeds in diverse kantoorruimten.

### **Wat ga je doen bij de gemeente Rhenen?**

Ik wilde weer terug naar de inhoud van het financiële vakgebied. In Rhenen word ik dus weer financieel adviseur. Rhenen is een relatief kleine gemeente. Binnen de afdeling zijn er 4 financieel adviseurs waarvan ik de portefeuille ruimtelijke ontwikkeling krijg. Dus de omgevingswet, de woningbouw opgave en

de energietransitie zullen denk ik onderwerpen zijn die op mijn financiële bordje zullen komen. Verder alle zaken die op een afdeling financiën op je af komen. Ik heb er heel veel zin in.

### **Wat wil je BLNP-medewerkers meegeven?**

2023 wordt een spannend jaar voor de BLNP samenwerking. Het advies van WagenaarHoes om BLNP om te vormen naar een bedrijfsvoeringsorganisatie zal verder moeten worden uitgewerkt. Niet alle medewerkers zijn enthousiast over deze stap. Wat mij betreft vormde één zin in de presentatie van WagenaarHoes de kern: 'De medewerkers draaien te veel op voor de complexiteit van de samenwerking'. Dat heb ik de laatste jaren ook veel gehoord van collega's van financiën. Met de Regeling Zonder Meer komen we met deze samenwerking niet veel verder. Belangrijk is dat de medewerkers de kans krijgen om mee te denken over hoe de nieuwe samenwerking vorm wordt gegeven. Ik ga ervanuit dat hiervoor voldoende ruimte komt.

### **Het leven bestaat niet uit werken alleen, hoe vul je je vrije tijd?**

Mijn grootste hobby is wielrennen. Ooit in 2008 begonnen met het meedoen aan de Alpe d'Huzes (sponsortit voor het KWF) en daarna omarmt als mijn sport (voetballen en hardlopen lukte door blessures niet meer). Dus ik rijd regelmatig mijn rondjes over de Utrechtse Heuvelrug en kwam daardoor al regelmatig in Rhenen omdat daar het steilste klimmetje van de omgeving is. Naast wielrennen wandel ik graag, zit ik regelmatig in bioscoop en bezoek ook graag concerten.



# Nieuwe BLNP-collega's

Gestart in het vierde kwartaal en januari 2023



Mijn naam is **Hester Weijmer**; jullie nieuwe collega op de Personeelsadministratie bij de gemeente Putten! Ik woon in Putten, dus ga lekker op de fiets naar het Gemeentehuis. Op dit moment ben ik 29 jaar, getrouwd en hebben wij samen een kindje. In mijn vrije tijd ga ik graag uit eten met vrienden & familie of kijk ik een goeie serie op Netflix. Ik ben te omschrijven als een spontaan, energiek, behulpzaam en nauwkeurig persoon. Hopelijk kunnen we ons richten op een langdurige en succesvolle samenwerking!

Ik ben **Laurens Koelewijn** en per 1 november gestart als IT-Beheerder in de Gemeente Bunschoten. Mijn achtergrond ligt bij Voestalpine (Polynorm) als systeembeheerder. Hier heb ik 8 jaar gewerkt. Ik woon samen met mijn vriendin in Bunschoten. In mijn vrije tijd doe ik veel actieve sporten/hobby's waaronder Motorrijden, Hiken en Airsoften.



In het najaar ben ik (**Irene Weijers**) gestart als projectleider Harmonisatie lokale arbeidsvoorwaardenregelingen ten behoeve van BLNP. Samen met de projectgroep en de inmiddels ingestelde stuurgroep wordt gewerkt aan een aantrekkelijk, duurzaam en concurrerend pakket lokale arbeidsvoorwaardenregelingen. Samen optrekken met de zeggenschap én de medezeggenschap is van belang.

Als zelfstandige verricht ik regelmatig klussen op het snijvlak van arbeidsrecht/ medezeggenschapsrecht en organisatorische vraagstukken. Dat geldt ook voor deze klus. Zowel inhoudelijk als procesmatig: hoe werkt het binnen de BLNP met de diverse partijen/ stakeholders. Kortom, een interessante opdracht waarbij betrokkenheid van bedoelde partijen/stakeholders van cruciaal belang is.



Mijn naam is **Iris Nouwen** en ik ben gestart als interim HRM adviseur bij de gemeente Putten. Ik kijk ernaar uit de komende periode werkzaam te zijn binnen diverse projecten van deze mooie gemeente. Ik kom uit Eindhoven maar verhuis binnenkort naar Veenendaal. Daarnaast ben ik graag buiten en actief bezig; ik hou van paardrijden, wandelen en fietsen. Ook lees ik graag een goed boek of bekijk ik graag een leuke film. Wie weet tot snel!



Mijn naam is **Anita Tolsma** en per 4 januari ben ik werkzaam als Privacy Officer voor de gemeente Nijkerk. Samen met mijn vriend woon ik in Putten en in mijn vrije tijd ben ik actief bij de volleybalvereniging. Daarnaast geniet ik van lekker eten met een glas wijn en werk ik graag in de tuin.



Mijn naam is **Kimberley van Aarst** (32) en sinds 1 december ben ik werkzaam in Bunschoten als privacy officer en zal ik betrokken zijn bij de implementatie van Wet Open Overheid (WOO). Al ruim 12 jaar woon ik samen met mijn vriend in Amersfoort centrum. Als verbinder en onderzoeker heb ik een achtergrond in culturele antropologie, sociaal cultureel ondernemerschap én vind ik het ook leuk om meer te lezen over maatschappelijke ontwikkelingen. In mijn vrije tijd kook ik graag, vind ik het leuk om buiten te zijn en doe ik aan wekelijks aan boksen en yoga.

