

Geachte leden van de raad,

Naar aanleiding van ontwikkelingen in de gemeentelijke organisatie heeft het Brabants Dagblad persvragen gesteld.

De ambtelijke organisatie en de organisatieontwikkeling vallen onder verantwoordelijkheid van het college. In de vragen van het Brabants Dagblad wordt ook de rol van het college van B&W aan de orde gesteld.

Om de laatstgenoemde reden vinden wij het daarom gepast om de raad over de vragen en de beantwoording op de hoogte te stellen.

Bijgaand ontvangt u de gestelde vragen en bijbehorende antwoorden. In het kader van bescherming persoonsgegevens hebben wij namen van medewerkers en specifieke functiebenamingen geanonimiseerd.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u naar aanleiding van deze mededeling vragen hebben, dan zijn het college en de gemeentesecretaris te allen tijde bereid om hier antwoorden op te geven.

Met vriendelijke groet,

Het college van B&W en de Gemeentesecretaris

Beste burgemeester, gemeentesecretaris en ondernemingsraad,

De afgelopen dagen heb ik verschillende mensen gesproken die zich ernstig zorgen maken over de werkcultuur in uw gemeentehuis. Er wordt gesproken over een angst- en afrekencultuur, een machtsnetwerk, onrust en onvrede. Twee [REDACTED] ([REDACTED]) en een [REDACTED] ([REDACTED]) alsmede talloze beleidsmedewerkers en teamleiders zijn vertrokken? Uit eigen beweging, na te zijn gedemotiveerd en geschoffeerd, maar ook per ontslag? Of op non-actief gezet?

Ik zou graag willen weten wat er precies aan de hand is...

Voordat we op de afzonderlijke vragen ingaan, staan we kort stil bij de aanleiding van de huidige organisatieontwikkeling. De gemeentelijke organisatie is namelijk daadwerkelijk in beweging en dat gaat – zoals vaak bij veranderingen – gepaard met vragen, zorgen en onrust. Verandering vraagt immers gewenning en – soms – het afscheid nemen van wat bekend en vertrouwd is.

Allereerst: Er is geen sprake van een organisatie met een angst- en afrekencultuur. Er is geen machtsnetwerk, waarin medewerkers zijn geschoffeerd en/of ontslagen. In Vught is niemand ontslagen. Ook in andere duidingen en verwijten herkennen we ons niet.

Na de gemeenteraadsverkiezingen op 18 november 2020 sprak de nieuwe coalitie zich uit voor bestuurlijke vernieuwing, gericht op een betere dienstverlening. In het nieuwe bestuursakkoord is deze ambitie voor het eerst als een op zich zelf staand doel vastgelegd. Het bestuur wil een hervorming van de wijze waarop de gemeente bestuurd wordt, meer participatie, een andere werkwijze voor het college en een verbetering van de bestuurscultuur en communicatie. Dat alles gericht op een betere dienstverlening.

Die gewenste efficiënte dienstverlening voor onze inwoners in een veranderende samenleving vraagt om een verdere professionalisering/ doorontwikkeling en een andere houding van de organisatie. Om die reden is in 2021 ‘organisatieontwikkeling’ expliciet als portefeuille benoemd en belegd bij een van de wethouders. Ook in de gesprekken over het nieuwe geactualiseerde bestuursakkoord en het addendum is de portefeuille ‘organisatieontwikkeling’ opnieuw nadrukkelijk besproken en belegd.

De gemeentesecretaris kreeg de opdracht van het college om de gewenste organisatieontwikkeling vorm en inhoud kan geven. De secretaris verwerkte zijn bevindingen in een visie voor de organisatie, getiteld: *Vught bouwt verder!* Daarmee professionaliseren we onze organisatie, en ook het bestaande organisatiemodel, stemmen we, waar nodig, nog beter, effectiever en efficiënter af op de bestuurlijke doelen. De visie richt zich niet alleen op harde afspraken en aangepaste processen, maar ook op houding en gedrag in werkgewoonten, verantwoordelijkheden, eigenaarschap en collegialiteit.

Dat een aantal medewerkers zich zorgen maakt, is bekend. Zowel het management als de secretaris en het college van B&W zijn graag bereid het gesprek hierover met iedereen te voeren. In de praktijk gebeurt dit ook. Snel en op elk niveau.

Tot zover de aanloop tot het punt waarop de organisatie zich nu bevindt en het antwoord op de eerste vraag. Hieronder gaan we op de verdere afzonderlijke vragen in, waarbij we, waar nodig, deze van een nadere toelichting voorzien.

De vragen

- is bovenstaand juist?

Nee, zoals in de inleiding beschreven.

- hoeveel medewerkers hebben de organisatie de afgelopen twee jaar verlaten?

- 2018: 21
- 2019: 18
- 2020: 28
 - ➔ Herindeling Helvoirt, Cromvoirt en Vught
- 2021: 28
- 2022: 33
- 2023: 36

Sinds de herindeling is de organisatie met +/- 25% gegroeid. Ditzelfde percentage is terug te zien in de uitstroomcijfers.

- zijn deze plekken weer opgevuld? zo ja, door vaste mensen of door inhuur?

Beide. Waar de invulling van een vacature bij voorkeur een vaste medewerker verlangt, proberen we ook een vaste medewerker aan te stellen. Verder hebben we – net als elke andere gemeente in Nederland – te maken met de krapte op de arbeidsmarkt, die in deze tijd werving van vaste krachten bemoeilijkt.

- zijn bij u signalen van een angstcultuur/onrust binnen de organisatie bekend en gemeld? En zo ja, wat heeft deze onrust veroorzaakt? Hoeveel meldingen zijn er gedaan en wat is er gemeld?

Ja, er zijn signalen van onrust bij ons bekend. Vaak is dit een vertaling van zorg, kritiek en onzekerheid. Met de medewerkers die deze signalen uiten en dat wensen, voeren we open gesprekken. Hieruit blijkt dat er zorg en onduidelijkheid is, die soms ook leidt tot boosheid. Dit is inherent aan het proces van verandering waarbij wij erkennen dat communicatie en zichtbaarheid beter kunnen.

- herkent u zich in het demotiveren en schofferen van mensen?

Nee.

- wat gebeurt er met de meldingen?

Alle meldingen worden zeer serieus genomen. In alle geledingen van de organisatie gaan wij graag het gesprek aan over de signalen en meldingen, om deze te onderzoeken en uitleg te geven.

- hoe wordt de onrust aangepakt?

Door helder te communiceren en nog beter zichtbaar te zijn om onzekerheden en onduidelijkheid weg te nemen. En door op alle niveaus het gesprek te voeren en de organisatie actief mee te nemen in de stappen die we met elkaar zetten. Daarbij is nadrukkelijk gelegenheid voor input van medewerkers.

- hoe zit het met het ziekteverzuim? wat was het ziekteverzuim in de jaren 2021, 2022 en 2023?

<i>Vught:</i>	<i>Landelijk:</i>
○ 2018: 5,87%	2018: 5,6%
○ 2019: 4,15%	2019: 5,4%
○ 2020: 4,30%	2020: 5,4%
○ 2021: 3,77%	2021: 5,8%
○ 2022: 4,94%	2022: 6,5%
○ 2023: 4,66%	2023: nog niet bekend

Het Vughtse ziekteverzuim ligt al jaren lager dan het landelijk gemiddelde.

- is het juist dat de in 2022 aangetreden gemeentesecretaris gestart is met een reorganisatie? Waarom was dat nodig en wat houdt die reorganisatie in?

Er is niet gestart met een reorganisatie maar met een (door)ontwikkeling van onze organisatie, waarin we – analoog aan de eisen van de tijd – onze dienstverlening, digitalisering, procedures en besluitvormingsprocessen verder willen verbeteren. Daarmee geeft de organisatie invulling aan de ambities van het gemeentebestuur, vastgelegd in het bestuursakkoord.

- is de ondernemingsraad akkoord gegaan met deze reorganisatie? zo nee, waarom niet?
Nee. Er is op dit moment geen sprake van een reorganisatie.

- is het juist dat een aantal ambtenaren ontslag is aangezegd? om hoeveel fte gaat het dan? en waarom moeten ze vertrekken? wat zijn de plannen?

Nee, niemand is ontslag aangezegd.

- is de vakbond op de hoogte van wat er in Vught speelt?

Ja, de vakbond is op de hoogte. In Vught is er een convenant gesloten tussen de OR en de bonden. Hierin is vastgelegd dat het overleg over alle aangelegenheden die de vakbonden aangaan door de OR met de organisatie wordt gevoerd.

- en de VNG?

Nee. Dit is ook niet van toepassing.

- wat betekent de onrust volgens u voor de lopende projecten?

De onrust betekent niets voor de lopende projecten.

- wat betaalt Vught gemiddeld per uur voor inhuurkrachten?

De gemeente Vught betaalt – net als andere organisaties – marktconforme tarieven voor inhuurkrachten.

- ik krijg van mensen te horen dat de burgemeester en wethouders alle noodsignalen wegwuiven.... klopt dat?

Nee. Wekelijks spreekt het college over de organisatieontwikkeling, het functioneren van de organisatie en de samenwerking. Aan signalen die het college bereiken, wordt direct gevolg en invulling gegeven.

- de nieuwe gemeentesecretaris heeft bij zijn aanstelling een rol gekregen bij de ontwikkeling van een nieuwe bestuursstijl en bestuurscultuur met meer aandacht voor burgerparticipatie en transparantie. Wat merken uw inwoners daar bijna een jaar en vijf maanden later van?

De organisatieontwikkeling is vooral bedoeld om deze ambities te kunnen realiseren waarbij de organisatie slechts de voorwaarden en infrastructuur creëert (faciliteert) en de politiek voor de invulling zorgt.

Concrete voorbeelden zijn de participatiewebsite (wijnvught.nl) en een nieuwe communicatievisie die het college vorig jaar heeft vastgesteld. Daarnaast zetten we stappen op het gebied van digitalisering om onze service te verbeteren maar ook om besluitvormingsprocessen en procedures sneller en beter te ontsluiten voor onze inwoners.

- hebben medewerkers gedreigd het werk neer te leggen?

Nee.

- klopt het dat de gemeentesecretaris het eerste jaar slechts 1 of 2 dagen in de week in het gemeentekantoor aanwezig was? zo ja, had dit een specifieke reden en maakt dat het inwerken niet lastig?

Nee.

- en klopt het dat de burgemeester heeft aangegeven niet voor een volgende ambtstermijn te gaan en dus een vertrek volgend jaar?

Nee.

Ik begrijp dat het een en ander niet prettig is voor uw organisatie maar zou in het kader van transparantie van het openbaar bestuur graag zo concreet mogelijke antwoorden willen ontvangen op alle gestelde vragen.

We ervaren het beantwoorden van vragen zeker niet als onprettig en we zijn te allen tijde bereid op een transparante wijze te reageren.

In te dienen namens college en gemeentesecretaris.

De Ondernemingsraad pakt zijn wettelijke rol die hij heeft in het organisatieproces. Om dit lopende proces – en de rol van de OR daarin – niet te verstoren, kiest de OR ervoor om in deze fase geen reactie te geven op de gestelde vragen. De OR heeft kennis genomen van de antwoorden die het college en gemeentesecretaris hebben gegeven op de gestelde vragen.