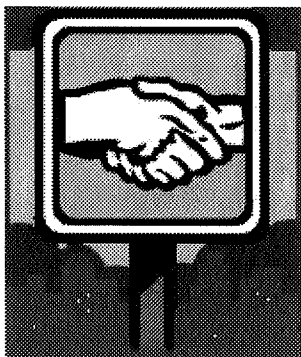




AGB Voerendaal

Algemeen Gemeenschaps Belang

Voerendaal, 8 november 2012

MOTIE

Onderwerp: Organisatie-ontwikkeling

De Raad van de gemeente Voerendaal in vergadering bijeen d.d. 8 november 2012

Het AGB stelt de volgende motie voor:

Overwegende dat:

- het college al gedurende jaren lang tracht de organisatie te ontwikkelen
- daarvoor ieder begrotingsjaar weer nieuwe ambities formuleert dan wel nieuwe uitgangspunten. Was het in 2012 nog de bedoeling om te komen tot een kwalitatief, deskundige, slagvaardige en resultaatgerichte organisatie die in control is ... o.a. door het verbeteren van de professionaliteit van de medewerkers (pag 101 begroting 5 oktober 2011), in 2013 wordt de ambitie geformuleerd als werken naar een organisatie met een hogere kwaliteit van de dienstverlening, resultaatgericht werken en vraaggericht werken door middel van een professionele lerende organisatie waarin vraaggericht en resultaatgericht werken centraal staat.
- daarvoor ieder begrotingsjaar wel weer een nieuwe "hype" geïncorporeerd wordt zonder daarvan kennis te hebben of de impact op de organisatie te beseffen. Neem bijvoorbeeld de lerende organisatie maar ook het Nieuwe Werken waarin volgens het college de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers centraal staat en gestuurd wordt op output (pag 103, begroting, 5 oktober 2012). Daarmee doen voorkomen alsof dat Het Nieuwe Werken is. Het AGB vindt het Nieuwe Werken meer, veel meer is dan dat. Neem alleen al het gebruik van geen vaste werkplekken en of werktijden. Het gebouw dat daarop moet zijn ingesteld (heeft men daar al rekening mee gehouden met de bouw?). Het thuis kunnen werken, de middelen (niet alleen ICT, maar ook in hoogte verstelbare bureaus, digitaal werken e.d. want niemand heeft meer een eigen plek). De rol van de leidinggevende die wijzigt, het voorbeeld gedrag van de burgemeester en de wethouders en alle andere organen. En als dat allemaal niet aan de orde is, spreek dan niet van het invoeren van het Nieuwe Werken, maar spreek gewoon over verantwoordelijkheden van medewerkers op alle niveaus in de organisatie met de door hen te realiseren output. Is dat niet waarvoor medewerkers altijd worden aangenomen.
- daarvoor ieder jaar weer een hoeveelheid acties uitgezet worden voor dienstverlening, mens en organisatie en externe oriëntatie, waaruit blijkt, naar de mening van AGB, geen prioriteiten gesteld worden op het gebied van de

Voor: AGB

Verworpen

Tegen: DV, VA, D'bb, Pda, CDA, VVD

organisatieontwikkeling en de noodzakelijk geachte ontwikkeling en groei van medewerkers.

- Daarvoor, volgens AGB, nog geen strategisch personeelsbeleid geformuleerd is dat is afgeleid van de ambities, met de daarbinnen vastgestelde prioriteiten en de ontwikkeltrajecten voor de medewerkers. En als medewerkers een eigen verantwoordelijkheid hebben, zoals in het Nieuwe Werken is geformuleerd, in hoeverre zijn zij dan vrij om hun eigen ontwikkeling in te gaan en keuzes te maken in het licht van het gewenste ambitieniveau en persoonlijke ontwikkeling.
- daarvoor wel al een strategisch opleidingsplan (pag 104 begroting 5 oktober 2012 geformuleerd schijnt te zijn dat in 2013 wordt uitgerold.
- voor al deze ontwikkelingen een budget ter beschikking wordt gesteld van € 90.000 over 2013. Zijnde een bedrag van € 1.334,92 per fte of te wel € 1111,11 per medewerker (uitgaande van 81 medewerkers). Het lijkt wel een karnavalsbedrag.
- daarmee, volgens het AGB, de indruk wek dat het personeel helemaal niet belangrijk gevonden wordt
- en het AGB constateert dat het personeel in deze ontwikkeling als de cruciale factor gezien moet worden,

en draagt het college op:

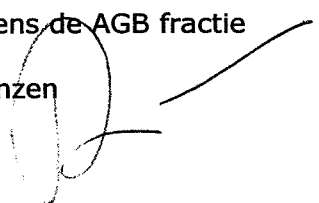
Het ontwikkelingsbudget per medewerker structureel te verhogen voor de komende begrotingsjaren tot en met 2016, zodat het personeel ziet dat er daadwerkelijk gekozen wordt voor het ontwikkelen van de organisatie gericht op de ambities, doelstellingen en acties van de gemeente. Met een structureel bedrag meent het AGB dat een verdubbeling wenselijk is om de beoogde doelen te realiseren. In het licht van de afgelopen jaren waarin de gemeenschap het genoeg heeft gehad om veel zaken gerealiseerd te krijgen, moet het toch mogelijk zijn dat nu ook aan het eigen personeel op een goede wijze aandacht wordt besteed.

Een strategisch personeelsbeleid te formuleren, dat is afgeleid van de ambities met de daarbinnen vastgestelde prioriteiten en de ontwikkeltrajecten voor de medewerkers.

Het AGB stelt voor om de bedragen uit de algemene reserve te halen.

Namens de AGB fractie

Jo Zinzen



organisatieontwikkeling en de noodzakelijk geachte ontwikkeling en groei van medewerkers.

- Daarvoor, volgens AGB, nog geen strategisch personeelsbeleid geformuleerd is dat is afgeleid van de ambities, met de daarbinnen vastgestelde prioriteiten en de ontwikkeltrajecten voor de medewerkers. En als medewerkers een eigen verantwoordelijkheid hebben, zoals in het Nieuwe Werken is geformuleerd, in hoeverre zijn zij dan vrij om hun eigen ontwikkeling in te gaan en keuzes te maken in het licht van het gewenste ambitieniveau en persoonlijke ontwikkeling.
- daarvoor wel al een strategisch opleidingsplan (pag 104 begroting 5 oktober 2012 geformuleerd schijnt te zijn dat in 2013 wordt uitgerold.
- voor al deze ontwikkelingen een budget ter beschikking wordt gesteld van € 90.000 over 2013. Zijnde een bedrag van € 1.334,92 per fte of te wel € 1111,11 per medewerker (uitgaande van 81 medewerkers). Het lijkt wel een karnavalsbedrag.
- daarmee, volgens het AGB, de indruk wek dat het personeel helemaal niet belangrijk gevonden wordt
- en het AGB constateert dat het personeel in deze ontwikkeling als de cruciale factor gezien moet worden,

en draagt het college op:

Het ontwikkelingsbudget per medewerker structureel te verhogen voor de komende begrotingsjaren tot en met 2016, zodat het personeel ziet dat er daadwerkelijk gekozen wordt voor het ontwikkelen van de organisatie gericht op de ambities, doelstellingen en acties van de gemeente. Met een structureel bedrag meent het AGB dat een verdubbeling wenselijk is om de beoogde doelen te realiseren. In het licht van de afgelopen jaren waarin de gemeenschap het genoeg heeft gehad om veel zaken gerealiseerd te krijgen, moet het toch mogelijk zijn dat nu ook aan het eigen personeel op een goede wijze aandacht wordt besteed.

Een strategisch personeelsbeleid te formuleren, dat is afgeleid van de ambities met de daarbinnen vastgestelde prioriteiten en de ontwikkeltrajecten voor de medewerkers.

Het AGB stelt voor om de bedragen uit de algemene reserve te halen.

Namens de AGB fractie

Jo Zinzen

