Vraag: Geef inzicht in het verloop sinds 1 juli 2020 onder de clustermanagers (gevraagd en toegezegd bij de commissie BM van 29-11-2021).

Aanvullend is deze vraag ingediend:

De LVR-fractie wil graag het door wethouder Schreurs in de commissie BM toegezegde schema over het verloop van MT leden/ clusterhoofden (zie rondvraag BM) aan de orde stellen bij het onderwerp BURAP in de raad van 16 dec. a.s. en verzoekt daarom het om het toegezegde overzicht z.s.m. te ontvangen.

Getalsmatig antwoord:

Het overzicht is als volgt:
Sinds 1 juli 2020 (start van de organisatiewijziging) hebben de volgende personele mutaties plaatsgevonden in het management:
1 gemeentesecretaris
2 Concernmanagers
7 clustermanagers
1 opgavemanager

Toelichting:

Net als andere grote organisaties met als kenmerk een dienstverlenende positie in de samenleving, zullen ook gemeentelijke organisaties naar de toekomst toe voortdurend moeten veranderen om aan de steeds sneller wisselende omstandigheden tegemoet te kunnen komen. Dat is mede de reden geweest voor de organisatieontwikkeling die (ook) in Roermond is ingezet. Doorstroom en personeelsverloop is van alle tijden. Inherent aan een grootschalige ontwikkeling, waarmee de organisatie van de gemeente Roermond per 1 juli 2020 is gestart na een uitgebreide voorbereiding, is dat er een verschil kan zijn tussen wat de organisatie vraagt en wat medewerkers willen en kunnen leveren. Dat leidt begrijpelijkerwijs dan ook tot een hoger verloop dan in een bestendige situatie. Gedurende de organisatieontwikkeling vinden er voortdurend bijstellingen plaats om vanuit een bestaande situatie naar een weerbare en wendbare organisatie te komen die inwoners van onze stad een dienstverlening kan leveren die past bij het in coalitieakkoord, toekomstvisie en daaruit voortvloeiende jaarlijkse begroting. Hierdoor zal het meer dan voorheen voorkomen dat er gaande dit proces door medewerkers (en dus ook managers) andere keuzes gemaakt worden. Meestal als geconstateerd wordt dat er geen overeenstemming (meer) is tussen de door de organisatie gestelde vraag en hetgeen het individu daaraan kan of wil bijdragen. Daarnaast is het een gegeven dat overstappen naar andere organisaties, gegeven de huidige arbeidsmarkt, om tegemoet te komen aan de eigen ambitie, momenteel voldoende kansen biedt voor degene die daarnaar op zoek is.