

Beantwoording vragen voorafgaand aan de raadscommissie

Nummer DOC-21-369390
 Zaaknummer Z-20-133065
 Naam commissielid L. Plekker
 Fractie GemeenteBelangen
 Onderwerp Commissievragen GemeenteBelangen raadsce. 29-3
 agendapunt 4.1 Vrijgeven gereserveerde middelen organisatie
 Datum waarop de vraag is gesteld 22 maart 2021
Beantwoording uiterlijk woensdag 15:00 uur, voorafgaand aan de raadscommissie.
 Portefeuillehouder
 Afdeling

1.	In bijlage I staat het takenpakket van de gemeente. Hoe zorgt het college ervoor om van een taakgerichte naar een resultaatgerichte organisatie te groeien?
antwoord	Zaakgericht, taakgericht, resultaatgericht, procesgericht, projectgericht. Er is al veel gezegd over ambtelijke organisaties en waar de aandacht naar uit zou moeten gaan. Wij werken naar een organisatie in balans. Wij hebben dat vertaald naar: • Dienstverlening die aansluit bij de vraag van vandaag en morgen. • Goede kwaliteit van ondersteuning van raad en college. • Medewerkers die in een gezonde werkomgeving met plezier kunnen werken: - Wat we (moeten) doen, doen we met kwaliteit. - Wat we niet met kwaliteit kunnen doen, doen we niet (meer). • De basis is op orde, achterstallig onderhoud is weggewerkt. • Ruimte om de organisatie mee te laten ontwikkelen met de veranderende wereld om ons heen en nieuwe wettelijke plichten en taken. • Ruimte voor onvoorziene omstandigheden.
2.	In hoeverre zijn de eigen medewerkers betrokken bij deze oplossingen?
Antwoord	In onze aanpak om de basis op orde te krijgen en toekomst gericht te ontwikkelen betrekken wij onze medewerkers op allerlei manieren. Zonder samen te werken en ieders inzet is het een onmogelijke opgave. De inzichten die we daarin samen opdeden hebben zich vertaald in het beeld zoals opgenomen in bijlage 2 en zijn door de afdelingshoofden en directie meegenomen in de uitwerking van het nu voorliggende raadsvoorstel.
3.	Bestuurlijke vraag (mag op 29 maart door Portefeuillehouder beantwoord worden): Overweegt het college terug te gaan naar drie managementfuncties en één directeur?

Antwoord	Als gevolg van eerdere bezuinigingen in de organisatie is de sectormanagement laag verdwenen en is de directie uitgebreid van 1 naar 2. Gegeven de omvang van de organisatie, de complexiteit van de context en de grote van de ontwikkelopdracht zien wij het ontbreken van een strategische managementlaag enerzijds als oorzaak van een deel van de nu ontstane problemen, anderzijds ervaren wij het ontbreken daarvan nu ook als een beperking op weg naar een toekomstbestendige organisatie. Door de keuzes die we vanuit de beperkt beschikbare middelen moeten maken wordt een strategische managementlaag nu echter niet ingevoerd.
4.	Veel genoemde functies lijken een tijdelijk karakter te hebben. Grote projecten zijn over enkele jaren afgerond en duurzaamheid moet uiteindelijk een integraal onderdeel worden van alle werkzaamheden. Hoe staat het college tegenover het idee van een tijdelijke programmastructuur?
Antwoord	Wij herkennen het beeld van functies met een tijdelijk karakter niet. De ervaring leert dat projecten complexer en integraler worden. Nu en in de toekomst. Wij werken toe naar een organisatie die daarmee om kan gaan. Naast het bundelen van de project-expertise zetten wij in op het verder implementeren van projectmatig werken. Wij zien een tijdelijke programmastructuur niet als oplossing voor de structurele problemen zoals wij die nu ervaren.
5.	Hoe zorgt het college voor interne doorstroming en verdere ontwikkeling van medewerkers? M.a.w. hoe zetten de gemeente Medemblik én de medewerkers zich in om job-fit te blijven?
Antwoord	Met het voorliggende raadsvoorstel investeren wij nu in een mix van functies in uitvoering, in strategie, management en ondersteuning. Door deze gemixte inzet van nieuwe mensen werken we aan het inlopen van achterstanden enerzijds en voorkomen we het steeds weer opnieuw ontstaan daarvan anderzijds. Daarmee is investeren in strategie, management en ondersteuning ook indirect investeren in een gezond werkklimaat voor ons allemaal. Onze ontwikkelaanpak voorziet verder in een spoor "capaciteit & competenties". Die richt zich in de breedte op het hebben van de juiste mens op de juiste plaats. Dat strekt zich uit van onze positie op de arbeidsmarkt, opleiding en ontwikkeling en in-, door- en uitstroom van medewerkers.