

Beantwoording politiek/technische vragen raadsleden

Nummer DOC-21-476913
Zaaknummer Z-20-133064
Naam raadslid G. Mos en T. Beuker
Fractie D66 en Morgen!
Onderwerp Raadsvragen D66 en Morgen! Ontwikkelingen in management en organisatie
Datum waarop de vraag is gesteld 30 december 2021
Termijn beantwoording is 1 week voor technische en maximaal 2 weken voor politieke vragen.
Portefeuillehouder F. Streng
Afdeling

De gemeenteraad heeft geen directe bemoeienis met de gemeentelijke organisatie, dat is de verantwoordelijkheid van het college van B&W. Maar omdat de raad, vanuit de positie van gekozen volksvertegenwoordiging, groot belang heeft bij een goed functionerende organisatie, kunnen er situaties zijn waarin de raad behoefte heeft richting het college zorgen te uiten over ontwikkelingen en binnen verantwoorde grenzen te worden geïnformeerd.

Ons bereiken berichten dat er sprake is van een ware leegloop bij de managementposities. Nadat twee managers in de loop van het jaar onvrijwillig thuis kwamen te zitten, zouden recent nog enige leidinggevenden zelf zijn vertrokken. Naar verluidt zou daarbij het vertrek te maken hebben met negatieve ontwikkelingen in de organisatie. Bij deze laatste zou ook de relatie tussen organisatie en (leden van) het college aan de orde zijn.

Het resultaat van het verloop is dat thans nog slechts een beperkt deel van de leidinggevende posities vast is bezet.

Wij hebben hierover de volgende vragen, die wij graag zo concreet mogelijk beantwoord zien:

1.	Kunt u bevestigen dat thans slechts een beperkt deel van de MT-posities vast is bezet?
antwoord	Ja, het klopt dat een deel van de managementfuncties vast is bezet.

2.	Herkent u dat bij (een deel van) de vertrokken, resp. niet meer in functie zijnde, MT-leden ontwikkelingen in de organisatie een belangrijke rol speelden?
antwoord	Bij het vertrek van collega's, ook MT-leden, speelt een aantal factoren, namelijk: - collega's worden actief benaderd door recruiters voor een andere baan; - de arbeidsmarkt is gunstig om een andere baan te zoeken en te vinden. Het klimaat voor positieverbetering of carrièreswitch is goed; - reisafstand, reiskosten(vergoeding), arbeidsvoorwaarden in het algemeen zijn in een

	middelgrote gemeente redenen om naar een grotere gemeente te vertrekken; - de mogelijkheid om bij een andere werkgever ander werk te doen of door te groeien; - ook ontwikkelingen in de organisatie zijn een reden om te vertrekken en voor nieuwe collega's juist een reden/uitdaging om een nieuwe baan te accepteren.
--	---

3.	Hoe beoordeelt u in relatie hiertoe de bestaande situatie in de organisatie?
antwoord	Het vertrek van een deel van het management en de directie trekt een grote wissel op de continuïteit en daarbij ook op de dienstverlening aan raad en college. Tegelijkertijd biedt het ook kansen om met een vernieuwd team een doorstart te maken op de basis die al is gelegd. Deze situatie biedt mogelijkheden aan collega's om door te stromen naar een nieuwe functie. Het brengt ons, door het aantrekken van nieuwe medewerkers, ook nieuwe kennis en kunde en maakt het eenvoudiger om stappen te zetten in het ontwikkelen van de cultuur.

4.	Bent u met ons van mening dat deze problematiek kan leiden tot een gebrek aan continuïteit in het management en dat die gevolgen kan hebben voor het functioneren en welzijn van de medewerkers?
antwoord	Zie antwoord bij vraag 3.

5.	Bent u met ons van mening dat daarmee genoemde situatie ook zou kunnen leiden tot vertrek van meer medewerkers?
antwoord	Bij het vertrek van medewerkers kunnen veel factoren een rol spelen. Zie ook antwoord bij vraag 2.

6.	Welke acties heeft u uitgevoerd, resp. bent u voornemens te gaan uitvoeren om de ontwikkeling in de organisatie alsmede in het MT in positieve richting om te buigen?
antwoord	Zowel binnen het college als in de directie wordt de urgentie, om vacatures spoedig en kwalitatief in te vullen, gevoeld. Vooralsnog slagen wij er in om de opengevallen vacatures op Directieniveau (Gemeentesecretaris en Directeur bedrijfsvoering en organisatie ontwikkeling) en een aantal vacatures voor een afdelingshoofd, weer kwalitatief in te vullen. Dat wij hiervoor een recruiter in (tijdelijke) dienst hebben genomen speelt hierbij zeker een rol. Daarnaast heeft de directie aan het invullen van de vacatures (inclusief het zoveel mogelijk omzetten van inhuur naar vaste invulling), de organisatie ontwikkeling en de huisvesting prioriteit gegeven. Zo werken wij aan de stabiliteit in de organisatie.