

## College van burgemeester en wethouders

**GOEDGEKEURD**

Zitting van 30 oktober 2018  
Organisatie Ondersteuning -  
Organisatieadvies

---

**10**      **2018\_B&W\_00455**      **Nota van antwoord vragen D'66 over de ambtelijke organisatie**

### **Samenstelling:**

---

#### **Aanwezig:**

de heer R. Bats, Burgemeester; de heer B. Harmsma, Wethouder; mevrouw T. Jongman, Wethouder; de heer M. Scheringa, Wethouder; mevrouw J. de Groot, Secretaris

#### **Afwezig:**

de heer O. Akkerman, Wethouder

### **Nota van antwoord**

---

#### **Vraag en antwoord**

1. Kan uw college uitleggen hoe het mogelijk is dat deze cruciale informatie niet met de raad is gedeeld en wel bij de pers bekend is?

In de afgelopen jaren hebben wij u doorlopend geïnformeerd over het traject dat wij met de organisatie zijn ingegaan. Dit traject, onder de noemer Toekomstagenda, omvatte 4 sporen, te weten participatie, dienstverlening, samenwerking en interne organisatie. Uw vooronderstelling dat de in de media genoemde informatie niet met de raad is gedeeld, zullen wij hierna weerleggen. Verder hechten wij er aan dat informatie en veronderstellingen die onze medewerkers raken, wat ons betreft met enige voorzichtigheid dient te worden betracht.

In de paragraaf Bedrijfsvoering in de reguliere P&C-stukken (PPN, begroting, jaarrekening) is de voortgang van de Toekomstagenda in de afgelopen periodes een vaststaand aandachtspunt geweest. Daarnaast zijn er diverse informatieve bijeenkomsten in de afgelopen jaren met de raad georganiseerd. In de bijeenkomst van 23 mei 2017 jl. is daarbij specifiek ingegaan op de gewijzigde organisatiestructuur, die per 1 juli 2017 in ging. Destijds is ook aangegeven dat de implementatie van de nieuwe structuur naar verwachting een jaar of 2 zal kennen, en dat er na 1 jaar een tussenevaluatie zal plaatsvinden.

In nauwe en positieve samenwerking met de Ondernemingsraad hebben we voor een werkwijze voor deze tussenevaluatie gekozen, waarbij veel ruimte is voor de ervaringen en mening van onze medewerkers. In deze werkwijze vormen dan ook de volgende drie onderdelen als geheel de tussenevaluatie:

- Enquête onder medewerkers (juni)
- Denktanks met medewerkers (juli)

- Teamgesprekken (september en oktober).

De enquête onder de medewerkers is voor de zomer gehouden. Eind juni zijn de resultaten aan alle medewerkers gepresenteerd met aankondiging van de verdere stappen in de tussenevaluatie. Vervolgens zijn de denktanks gehouden met ruim 30 medewerkers, die aangegeven hadden graag mee te willen denken in de ontwikkeling van de organisatie. De teamgesprekken zijn nog pas recent gehouden, in de maanden september en oktober.

Het proces van de tussenevaluatie is een open en transparant proces, waarbij op donderdag 18 oktober de medewerkers zijn geïnformeerd over de voortgang. Een proces tussen OR, directie en medewerkers waar het dagelijks bestuur van uw gemeente frequent over is geïnformeerd. Eenzelfde open en transparante insteek hebben wij richting u in uw rol als controlerend orgaan. In de (concept-)begroting 2019-2022 die u vorige week is aangeboden, informeren wij u dan ook in de bedrijfsparagraaf over de voortgang van de tussenevaluatie:

*"In 2017 hebben we de organisatiestructuur en de aansturingswijze aangepast om het procesgericht werken te verbeteren en sneller in te kunnen inspelen op de snel veranderende omstandigheden. Dit jaar zijn de wijzigingen geëvalueerd, onder meer via een enquête onder medewerkers. De uitkomsten van deze enquête en diverse gesprekken laten zien dat er aanpassingen nodig zijn op deze nieuwe manier van werken. Vervolggesprekken in 2018 zullen meer helderheid geven welke exacte aanpassingen nodig zijn om deze vervolgens zo snel mogelijk te implementeren."*

Waar het binnen uw rol past zullen wij u uiteraard informeren. Daar waar de gemeentesecretaris uitvoeringskwesties wenst te bespreken met het dagelijks bestuur, dan wel de verantwoordelijk portefeuillehouder, vindt dit ook al regelmatig en structureel plaats.

## 2. Kan uw college de uitslagen van het bij bullet 2 genoemde onderzoek aan de raad doen toekomen?

Wij nemen aan dat u bij deze vraag het eerste onderdeel van de tussenevaluatie bedoeld (bullet 3): de uitslagen van de enquête.

Uit deze enquête blijkt dat onze medewerkers veel waardering hebben voor hun baan bij de gemeente Steenwijkerland. Dat was in 2014 al zo, en deze tevredenheid is op hetzelfde niveau gebleven. De waardering voor de organisatie is, waarschijnlijk door de pas gewijzigde organisatiestructuur, evenwel gedaald. In de volgende tabel is de vergelijking met 2014 op 5 aspecten van werkplezier weergegeven. Deze laat zien dat medewerkers nog steeds erg tevreden zijn over hun baan (7,6) en nog meer met de mate van zelfstandigheid (8,2). De waardering voor de organisatie kent echter een opvallende daling, maar de aandacht voor het persoonlijk welzijn juist een behoorlijke verbetering:

<b>Aspecten van werkplezier:</b>	<b>jun-18</b>	<b>okt-14</b>
mijn baan, alles bijeengenomen	7,6	7,6
de organisatie, alles bijeengenomen	5,8	6,6
de samenwerking met collega's	7,4	7,7
de mate van zelfstandigheid	8,2	8,2
de aandacht van de organisatie voor je persoonlijk welzijn	6,4	6,0

In de enquête is daarom ook gevraagd naar de ervaringen met de gewijzigde organisatiestructuur. Daaruit blijkt dat veel medewerkers aangeven goed geïnformeerd te zijn geweest over de veranderingen (63%), maar dat er naar de mening van veel medewerkers onvoldoende is gedaan met hun inbreng.

Een belangrijke conclusie uit de enquête is verder dat voor velen de nieuwe werkwijze het integraal werken (nog) niet stimuleert, net als dat werkprocessen beter zouden kunnen worden gestuurd. Andere wijzigingen, zoals de nieuwe rol van de teamleiders, het geïntroduceerde procesregisseurschap kennen een wisselende tevredenheid; in het algemeen maar zeker ook per team. Voor ons belangrijke signalen dat hier aanpassingen nodig zijn.

De enquête maakt onderdeel uit van een hiervoor geschetst proces, waarbij OR, medewerkers en directie op zoek zijn naar een organisatiestructuur die recht doet aan de eisen die aan een gemeentelijke organisatie in deze tijd worden gesteld.

Wij kunnen u verder melden dat bij het laatste Georganiseerd Overleg (GO) de partijen ook bijgepraat zijn over de stand van zaken in het hiervoor genoemde ontwikkelproces. Wellicht voor u ten overvloede: het GO heeft primair een taak op het terrein van het vaststellen van arbeidsvoorwaarden en de wijze waarop bij bijvoorbeeld een reorganisatie, fusie of verzelfstandiging de belangen van de betrokken medewerkers veilig kunnen worden gesteld.

De OR richt zich primair op voorgenomen besluiten van de werkgever over onder meer economische of financiële aangelegenheden, maar ook bij regelingen die het sociaal beleid van de gemeente betreffen. Beide overlegstructuren verlopen in open sfeer waarbij de gemeentesecretaris er voor kiest ook het GO actueel geïnformeerd te houden.

### 3. Wilt u tevens alle informatie omtrent het proces voorafgaand aan het onderzoek en daarna met de raad delen?

Zoals aangegeven hebben wij u als raad op diverse momenten en manieren voortdurend geïnformeerd over de organisatieontwikkeling. Zie ook de beantwoording van vraag 1. Daarbij gaan wij uit van informatie die u benodigd heeft om uw kaderstellende en controlerende rol goed te kunnen vervullen. De voor u beschikbare openbare collegeadviezen en –besluiten zijn hier onderdeel van. Het besluit over de organisatieontwikkeling (d.d. 28 maart 2017) hebben wij voor de volledigheid bijgevoegd. Indien gewenst kunnen wij u ook de aan u gepresenteerde sheets van 23 mei 2017 toezenden, vanuit het besef dat er in de nieuwe raad ook veel nieuwe raadsleden zitting hebben.

Als raad willen wij u echter verzoeken, binnen de kaders van taken, rollen en bevoegdheden van college, directie en OR, voldoende ruimte te geven hun uitvoerende opdracht op te pakken. Wij stellen u voor om na afronding van eerder genoemde interne processen u dan te informeren over de uitkomsten van het vervolgtraject en de eventuele aanpassingen die in overleg met onder meer de OR en het college worden gemaakt.

### 4. Wilt u ons informeren over de reorganisatieplannen en wat daarvan is gerealiseerd en wat daarvan nog gerealiseerd gaat worden?

Allereerst willen wij benadrukken dat de organisatieontwikkeling geen reorganisatie is (geweest), maar een proces is dat nog steeds gaande is. De momenteel in uitvoering zijnde tussenevaluatie is daarvan een goed voorbeeld. Met directie, management, medewerkers en Ondernemingsraad zijn wij druk in gesprek welke stappen nu logisch en verstandig zijn.

U zult daarbij ook begrijpen dat wij ons allereerst richten op onze medewerkers, die zich ten volle inzetten voor en meedoen in de organisatieontwikkeling. Naar verwachting kunnen wij u in het eerste kwartaal 2019 nog specifiek inlichten over de stappen die gezet zijn en mogelijke veranderingen die doorgevoerd worden. Zorgvuldigheid staat hierbij echter voorop en u mag genoemd tijdspad dan ook niet als toezegging zien.

### 5. Wilt u ons informeren over de procedure die is gevoerd tussen de gemeentesecretaris en de OR?

Aan de basis van de organisatieontwikkeling lag een collegebesluit van 16 november 2010. De vorige gemeentesecretaris, in samenspraak met de portefeuillehouder bedrijfsvoering van het college wethouder Frantzen (D66), en de OR verschilden eind 2015/begin 2016 van mening over hoe dit besluit moest worden uitgelegd in relatie met de adviesrol die de OR heeft. Het is daarom door de OR voorgelegd aan de rechtbank Overijssel, die op 27 juli 2016 daarover uitspraak heeft gedaan. Deze heeft het verzoek van de OR afgewezen.

In tegenstelling tot wat verondersteld zou kunnen worden op basis van de beschouwing in de media, betreft het hier niet een recent geschil tussen de directie van onze organisatie en de OR, maar een verschil van inzicht van eind 2015.

6. Wilt u ons de stukken inzake die procedure doen toekomen?

De beschikking van de kantonrechter van 27 juli 2016 is bijgevoegd.

7. Wilt u ons dezelfde informatie verstrekken die u ook aan de ambtenaren heeft doen toekomen?

In de huidige organisatieontwikkeling trekken management, college en alle andere medewerkers in goede harmonie samen op. Dat geldt uiteraard ook voor de manier waarop wij met u als raad om gaan. Wij zullen u dan ook conform hoofdstuk IX van de Gemeentewet blijven informeren, zoals wij dat in het verleden ook hebben gedaan.

**Vervolg**

-