

VERSLAG RAADSCOMMISSIEVERGADERING FINANCIËN EN VEILIGHEID

Datum: 17 september 2014
Plaats: oude raadzaal
Tijd: 13.00 – 14.30 uur

Aanwezig: de heer **B.N. Benjamins (voorzitter, D66)**, de dames L.R. van Gijlswijk (SP), N.G.J. Temmink (SP), C.E. Bloemhoff (PvdA), E.G. Vrieze (GroenLinks), E. Akkerman (VVD), S.A. Koebrugge (VVD), A. Kuik (CDA) *tot BI*, I.M. Jongman-Mollema (ChristenUnie) *t.v.v. E.B. Koopmans*, de heren J.H. Luhoff (D66), D.J. van der Meide (PvdA), M. van der Glas (GroenLinks), A. Sijbolts (Stadspartij), R. Bolle (CDA), M.M. van den Anker (Student en Stad) en T. van Zoelen (Partij voor de Dieren)

Namens de griffie: de heer W.T. Meijer (commissiegriffier)

Namens het college: de heer J.M. van Keulen (VVD)

Afwezig m.k.: de heer E.B. Koopmans (ChristenUnie)

Insprekers: geen

Verder aanwezig: de heer P.J.L.M. Teesink (gemeentesecretaris)

Verslag: de heer J. Bosma (Notuleerservice Nederland)

A. ALGEMEEN DEEL

A.1. Opening en mededelingen

De voorzitter:

- Opent de vergadering om 13.00 uur en heet iedereen hartelijk welkom, met name mevrouw Vrieze voor haar eerste commissie.

A.2. Vaststelling agenda

Agendapunten B2 en B3 worden gecombineerd behandeld.

De agenda wordt conform deze wijziging vastgesteld.

B. INHOUDELIJK DEEL

B.1. Stand van zaken Organisatieontwikkeling (presentatie en bespreking, mede n.a.v. collegebrieven 20 maart en 29 augustus 2014)

Wethouder Van Keulen:

- Licht toe dat van veel organisatorische veranderingen de volgende fase bij de individuele medewerker ligt.

Dhr. Teesink (gemeentesecretaris):

- Houdt met wethouder Keulen een presentatie.

Dhr. Luhoff (D66):

- Vindt de presentatie en het filmpje inspirerend.
- Hamert op het belang taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden goed bij elkaar te houden, anders kan het misgaan.
- Roept op successen te vieren, pluimen uit te delen en showcases uit te dragen.
- Denkt dat er niet één filosofie of manier van aanspreken is die bij alle medewerkers aanslaat. Zo gaven medewerkers van de Milieudienst in Trouw aan juist de zekerheid van een gemeentelijk dienstverband op prijs te stellen.
- Voelt ervoor de workshop van 17 december 2014 met raadsleden en ambtenaren te organiseren, omdat zij elkaar en elkaars werkwijze vaak onvoldoende blijken te kennen.
- Benadrukt het belang van een flexibele lokale overheid, die in kan spelen op voortdurende veranderingen en behoeften. Financiële tegenvallers leiden te vaak tot het bijstellen van ambities.
- Hoort nog weinig over de betekenis van gebiedsgericht werken voor de organisatie.

Dhr. Van der Meide (PvdA):

- Vindt het filmpje ook inspirerend, maar waarschuwt dat organisatieverandering een langdurig proces is. De kernwaarden van de vorige cultuurverandering (VONK) blijken na dertig jaar nog niet volledig doorgedrongen.

- Vraagt hoe de monitoring gaat verlopen.

Mw. Vrieze (GroenLinks):

- Hecht aan een open houding richting ambtenaren die lef tonen. Gebeurt dat voldoende?
- Wijst op het belang van strategische personeelsplanning, waarbij op individueel niveau kwaliteit en herplaatsing aan de orde komen.
- Is met de OR benieuwd naar een adequate analyse van de knelpunten, die nodig is om het goed te kunnen hebben over instroom, doorstroom en opleiding.

Mw. Jongman (ChristenUnie):

- Begrijpt de energie uit het filmpje wel, maar is de energie nog wel aanwezig in de opgeschudde organisatie waar veel medewerkers van plek wisselden of een plek verloren?
- Vraagt of het filmpje op alle niveaus getoond wordt, ook onder de managementlaag.

Dhr. Van den Anker (Student en Stad):

- Vraagt zich af hoe realistisch het filmpje is. In hoeverre kan je ruimte geven voor creativiteit en fouten terwijl er ook de donkere wolk van de miljoentaakstelling boven de organisatie hangt?
- Is benieuwd hoe deze aanpak leeft binnen de organisatie, die ook met decentralisaties en bezuinigingen te maken heeft.

Mw. Koebrugge (VVD):

- Vindt het prettig hoe de raad wordt meegenomen. Nu is het tijd over te gaan tot de uitvoering, want doen is inderdaad de beste manier van denken.
- Begrijpt dat niet alles goed gaat in een organisatie. Enerzijds is een veilige omgeving belangrijk, anderzijds moeten medewerkers ook verantwoordelijkheid nemen door fouten te signaleren en in overleg op te lossen.
- Is benieuwd hoe het college omgaat met talenten van buiten de organisatie. Instroom lijkt op de interne organisatie gericht.
- Wil met de andere raadfracties een vervolg geven aan de kerntakendiscussie.

Dhr. Sijbolts (Stadspartij):

- Hoopt dat het net als in 2010 lukt om een veranderproces feitelijk op gang te brengen.
- Krijgt signalen dat mensen bij het SSC van het kastje naar de muur gestuurd worden.
- Voelt voor een bijeenkomst met raad en ambtenaren om meer feeling te krijgen met het proces.
- Vindt vijf traineeships voor vijftig minder werkende 55-plussers wat mager.

Dhr. Bolle (CDA):

- Benadrukt dat het gaat om veranderingen in de mens. Uit de brief van de OR en het blad van Stee blijkt dat er onvoldoende veiligheid is voor medewerkers. Veranderingen moeten hierop gericht zijn.
- Staat achter het geven van ruimte en het mogen maken van fouten, maar wel binnen redelijke grenzen. Strak beoordelen tijdens gesprekken verdient aandacht.

Mw. Temmink (SP):

- Vraagt zich af of de organisatie na alle veranderingen niet murw is geslagen en de tijd moet krijgen tot rust te komen voor weer allerlei veranderingen van bovenaf door te voeren. Wat is de behoefte?

Dhr. Van Zoelen (Partij voor de Dieren):

- Krijgt door de verandering de indruk van sturing van bovenaf. Hebben medewerkers voldoende ruimte om hun zegje te doen?
- Denkt dat de grootste verandering van de organisatie zit in de uittreding van de helft van het personeel binnen vijf tot tien jaar. Knelt de reorganisatie bij oudere werknemers, die het wellicht minder snel oppakken? Is er genoeg tijd voor kennisoverdracht?
- Begrijpt niet waarom een Generatiepact nodig is. De instroom van jongeren gaat toch vanzelf via natuurlijk verloop?

Wethouder Van Keulen:

- Stelt gerust dat er geen nieuwe reorganisatie aan de orde is, maar een vervolmaking van de huidige waardoor het lichte gevoel van onveiligheid hopelijk ook verdwijnt.
- Wil nadrukkelijk via story telling succesvolle voorbeelden intern meer ophalen en delen.
- Erkent dat een reorganisatie lang duurt. Nu is de fase van cultuurverandering waarbij de individuele medewerker centraal staat.
- Wil dat medewerkers de ruimte voelen en pakken om bij te dragen aan cultuurverandering en het

mooier maken van de stad. Het college wil kleine projecten vanuit de organisatie laten bloeien.

- Denkt dat de bezuinigingen voor spanningen en kansen zorgen.
- Wil zowel een goede, veilige werkgever blijven als de organisatie met initiatieven van onderaf veranderen.
- Werkt hard aan het nodige finetunen van het SSC, dat inderdaad beter moet.
- Vindt de deelname aan het Generatiepact een positief begin. Kern van het strategisch personeelsbeleid is te zorgen voor voldoende instroom.
- Antwoordt dat er een goede analyse ten grondslag ligt aan de ontwikkelingen.
- Voelt weinig voor een dik rapport als monitoring. Het traject is lastig in cijfers meetbaar. Wel is het een goed idee medewerkers zelf te laten vertellen over hun andere manier van werken, wellicht al op de workshop van 17 december 2014.
- Hoopt dat die workshop ertoe bijdraagt dat ambtenaren en raadsleden elkaar beter verstaan.
- Streeft naar zo groot mogelijke flexibiliteit, maar heeft ook te maken met arbeidsrechtelijke verhoudingen.
- Wil graag dat medewerkers fouten durven te maken en bespreken, zodat iedereen er beter van wordt.
- Komt met het college op korte termijn terug op wijkgericht werken. Wijkwethouders organiseren hun ambtelijke ondersteuning van verschillende afdelingen.
- Gaat binnenkort met het college alle afdelingen langs om onderlinge verwachtingen te bespreken.
- Heeft binnenkort een speciale ochtend met het college over de houding van collegeleden ten opzichte van de organisatieverandering zodat de reactie eenduidig is, bijvoorbeeld bij fouten.

Dhr. Teesink (gemeentesecretaris):

- Komt in de loop van het jaar met personeelsplanningen op onderdelen. Dan zal blijken of er voldoende plek is voor iedereen.
- Is wel optimistisch over herplaatsing, ook omdat een groep medewerkers een andere plek ambiëert waardoor ruimte ontstaat.

De voorzitter:

- Stelt voor andere raads- en collegeleden ook uit te nodigen voor de workshop van 17 december 2014.

B.2. Stand van zaken Integriteitsbeleid (collegebrief 29 augustus 2014) +

**B.3. Actuele HRM-cijfers en toezeggingen/moties inzake HRM
(zie bijlagen bij collegebrief 29 augustus 2014)**

Dhr. Van der Meide (PvdA):

- Mist transparantie in het stuk over integriteit. Zo zou het goed zijn de contactgegevens van de opsteller van een notitie bekend te maken.
- Is bezorgd over het aantal jongeren in de organisatie.
- Vraagt hoe het staat met jobcarving, waarover een motie is ingediend.
- Oppert dat tijdelijke contracten goedkoper kunnen zijn dan inhuur via een uitzendbureau.
- Ziet graag gerapporteerd welke inverdienmogelijkheden automatisering op kan leveren en oplevert.

Mw. Van Gijlswijk (SP):

- Vindt de rapportage belangrijke gegevens bevatten.
- Waarschuwt dat integriteit niet tijdelijk in een traject aandacht moet krijgen, maar permanent onderdeel moet zijn van de dagelijkse praktijk.
- Leest nog te weinig terug over signalering en handhaving. Functioneringsgesprekken spelen een belangrijke rol en moeten met iedereen gevoerd worden.

Dhr. Van der Glas (GroenLinks):

- Vindt integriteit heel belangrijk. Het plan moet geen papieren tijger, maar praktijk worden.
- Onderschrijft de voorgestelde te monitoren parameters.

Dhr. Luhoff (D66):

- Vindt met de SP dat integriteit dagelijks onderwerp van gesprek zou moeten zijn.
- Vroeg tijdens behandeling van de jaarrekening welke maatregelen het college wil nemen om de leeftijdsopbouw meer in balans te brengen. Dat zou vandaag aan de orde komen.

Dhr. Sijbolts (Stadspartij):

- Kan zich vinden in de bijdrage van de SP.
- Ziet dat gemeente hoog scoort met het aantal ambtenaren per inwoner. Wat kan het college hierover zeggen? Wellicht komt het terug bij de kerntakendiscussie.
- Mist het absolute aantal mannen in schaal 12 en hoger: alleen het aantal vrouwen staat genoemd.
- Ziet graag een onderscheid in de begroting tussen uitvoerende en beleidsambtenaren.
- Roept op schoonmakers in dienst te nemen. Hoe zien het college, PvdA, SP en GroenLinks dat?

Mw. Akkerman (VVD):

- Bevalt de nieuwe manier van bespreken goed.
- Onderschrijft dat het vooral een kwestie van doen is, ook bij integriteit.
- Vindt de voorgestelde jaarlijkse rapportage heel volledig. Het zou goed zijn ook successen te vermelden en de genoemde thema's te behandelen.

Dhr. Van Zoelen (Partij voor de Dieren):

- Begrijpt niet waarom het grote aantal ouderen zorgelijk zou zijn. De uitstroom gaat toch vanzelf? Zij hebben toch recht hun dienstjaren gewoon uit te zitten?

Wethouder Van Keulen:

- Beoogt met dit traject integriteit nog meer in de genen van de organisatie te krijgen. Het begint al met de ambtseed, maar moet regelmatig terugkomen in de reguliere cyclus. Integriteit is nooit af.
- Worstelt met de lage instroom van jongeren. Het is lastig nieuwe talenten aan te trekken bij een krimpende, vergrijzende en bezuinigende organisatie. Er zijn initiatieven als BBL-banen, traineeships en het Generatiepact en de hele organisatie is zich nadrukkelijk bewust van de opgave.
- Heeft geen extra omvangrijke middelen om jongeren te laten instromen en is afhankelijk van de welwillendheid van oudere medewerkers deel te nemen aan het Generatiepact.
- Antwoordt dat de kennisoverdracht middels meeloopprojecten geborgd is. De instroom is te laag.
- Vindt het tegenstrijdig dat de Stadspartij pleit voor minder ambtenaren én het in dienst nemen van schoonmakers.
- Is niet van plan onderscheid te maken tussen uitvoerende en beleidsambtenaren, los van het feit dat dit erg ingewikkeld is.
- Vindt het overdreven aantallen mannen in hoge schalen te rapporteren. De cijfers zijn opgenomen vanwege het diversiteitsbeleid en het doorbreken van het glazen plafond.
- Rapporteerde per brief uitgebreid over de motie Jobcarving.
- Beamt dat tijdelijke contracten in bepaalde gevallen een oplossing kunnen zijn.
- Concludeerde uit een doorlichting van de organisatie begin dit jaar dat er niet heel veel lucht meer in zit, maar kan zich voorstellen de inverdienmogelijkheden van automatisering te betrekken bij de outsourcingdiscussie.

De voorzitter:

- Peilt de commissie, die akkoord gaat met het rapporteren over integriteitsbeleid in de gemeenterekening.

De voorzitter sluit de vergadering om 14.30 uur onder dankzegging.