

Eijsden-Margraten: 18 april 2024
Onderwerp: Benoeming gemeentesecretaris en update organisatieontwikkeling 2024

Bezoekadres:
Amerikaplein 1
6269 DA Margraten
Servicepunt:
Breusterhof 2
6245 EL Eijsden

Postadres:
Postbus 10
6269 ZG Margraten

tel.: 14043
of: +31 (0)43 458 8488
fax: +31 (0)43 458 8400
info@eijsden-margraten.nl
www.eijsden-margraten.nl

IBAN BNG:
NL46BNGH0285148680
BIC: BNGHNL2G



Geachte raadsleden,

Middels deze raadsinformatiebrief willen wij u informeren inzake twee onderwerpen:

1. Benoeming van de nieuwe gemeentesecretaris
2. De nieuwe organisatiestructuur en voorgestelde ontwikkelrichting

1. Benoeming van de nieuwe gemeentesecretaris


Op 19 maart jl. heeft het college besloten in te stemmen met de benoeming van dhr. François Kool tot Gemeentesecretaris/algemeen directeur per 1 april 2024. Van deze benoeming is reeds mededeling gedaan aan uw raad.

Aanleiding

Door het vertrek van de gemeentesecretaris/algemeen directeur per 1 januari 2024 is deze functie vacant geworden. Artikel 102 van de Gemeentewet bepaalt dat het college de gemeentesecretaris benoemt.

Vanaf 1 januari 2024 is dhr. Kool, na positief advies van de Ondernemingsraad, benoemd tot waarnemend secretaris/algemeen directeur.

Wij hebben dhr. Kool voorgesteld als eindkandidaat voor de functie gemeentesecretaris/algemeen directeur omdat hij voldoet aan alle eisen gesteld in het profiel/de vacaturetekst Gemeentesecretaris/algemeen directeur. Dhr. Kool is een resultaatgerichte manager met een goed gevoel voor politiek-bestuurlijke verhoudingen. Hij beschikt over de juiste werkervaring. Hij is sinds 2012 werkzaam geweest bij diverse gemeenten op management- en directieniveau: Brunssum, Voerendaal en sinds 2017 bij Eijsden-Margraten. In onze eigen gemeente hebben wij hem leren kennen als een daadkrachtige directeur die in staat is om resultaten te behalen met draagvlak van zowel college als medewerkers. Sinds 1 januari is hij werkzaam als waarnemend secretaris/algemeen directeur en dat tot ieders tevredenheid. In 1 maand tijd heeft hij een duidelijke visie, missie en strategie voor de organisatie opgezet. Zijn aanpak heeft geleid tot draagvlak en vertrouwen bij het college maar ook bij de Ondernemingsraad en de medewerkers in onze organisatie. Hij is een integere en betrouwbare sparringpartner voor het college, waarbij het college zijn kennis en affiniteit met de lokale cultuur zeer waardeert. Hij weet wat er speelt in onze samenleving en vult zijn rol als adviseur dienstverlenend in. Wij vinden dat wij met dhr. Kool een ervaren gemeentesecretaris/algemeen directeur in huis hebben en hebben er alle vertrouwen in dat hij de functie goed kan vervullen.

Behandeld door : 
Bijlage(n) : Geen
Documentkenmerk(en) :



Uw brief van :
Uw kenmerk :
Pagina : 1 van 6
Ons kenmerk : Z/24/198912/677638



.banholt
.bemelen
.cadier en keer
.eckelrade
.eijsden
.gronsveld
.margraten
.mariadorp
.mesch
.mheer
.noorbeek
.oost-maarland
.rijckholt
.scheulder
.st. geertruid

BLOESEM VAN HET ZUIDEN

Wij hebben besloten geen pro forma procedures te doorlopen daar dhr. Kool voldoet aan de eisen die gesteld worden aan de gemeentesecretaris/algemeen directeur die wij zoeken. Ons beleid is dat interne kandidaten, uiteraard indien geschikt, voorrang hebben op externe kandidaten.

2. De nieuwe organisatiestructuur en voorgestelde ontwikkelrichting

Met het vertrek van de vorige gemeentesecretaris per 1 januari 2024 is een moment van herbezinning ingelast om de inrichting, de ontwikkelrichting en werkwijze van de ambtelijke organisatie nader te beschouwen. In dat licht heeft de waarnemend gemeentesecretaris in januari ruim 40 gesprekken gevoerd met medewerkers uit de organisatie en met het college. Op grond hiervan heeft de waarnemend gemeentesecretaris een diagnose gesteld omtrent de staat van de organisatie en dit is vervolgens vertaald in een ontwikkelrichting voor de organisatie. Deze ontwikkelrichting is – als ontwikkelplan van de waarnemend gemeentesecretaris - gepresenteerd aan college en OR op respectievelijk 29 januari en 1 februari 2024. Dit plan dient gezien te worden als een eerste stap in een proces van de verdere doorontwikkeling van de organisatie. Op 24 maart 2024 heeft de Ondernemingsraad haar positieve advies uitgebracht inzake de ontwikkelrichting volgens de zes uitgewerkte pijlers en de nieuwe organisatiestructuur.

De ontwikkelrichting 2024 - 2026

Op grond van de uitgevoerde diagnose zal de verdere doorontwikkeling van de organisatie de komende tijd zich richten op een zestal pijlers. In de kern komt de focus te liggen op het **bevorderen van eigenaarschap** op alle niveau's in de organisatie (bestuur, management, teams en medewerkers) door het aanscherpen van de aspecten "**sturen**", "**organiseren**", "**ontwikkelen**" en "**presteren**". Dit alles met als doel te komen tot mensgerichte dienstverlening en het realiseren van maatschappelijke opgaven.

De zes pijlers waar op ingezet wordt zijn:

1. *Gerichte sturing met visie en focus*

Qua sturingsfilosofie wordt het principe van zelforganisatie losgelaten en wordt uitgegaan van een kaderstellende top-down-benadering, met ruimte voor invulling en ontwikkeling bottom-up, zodat de motivatiekracht en eigenaarschap van medewerkers en leidinggevenden maximaal kan worden aangesproken. Op basis van de focus die het college aanbrengt aan haar bestuurlijke agenda en het management aan haar agenda, zal de concernsturing verder worden geconcretiseerd.

2. *Een robuuste organisatie passende bij de opgaven*

Vanuit het oogpunt om op gerichte wijze invulling te geven aan de sturingsfilosofie en de te realiseren opgaven wordt met ingang van 1 april de organisatiestructuur gewijzigd. Aan de hand van de aangepaste organisatiestructuur wordt ook antwoord gegeven op het optimaliseren van de *span of attention*, *span of development* en de *span of control* voor het leidinggevend kader.



.banholt
.bemelen
.cadier en keer
.eckelrade
.eijsden
.gronsveld
.margraten
.mariadorp
.mesch
.mheer
.noorbeek
.oost-maarland
.rijckholt
.scheulder
.st. geertruid

BLOESEM VAN HET ZUIDEN

Op hoofdlijnen worden de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- **invoering van het secretarissenmodel:** afgestapt wordt van het directiemodel bestaande uit een tweekoppige directie met daaronder afdelingshoofden. In de plaats daarvan wordt 1 gemeentesecretaris/algemeen directeur aangesteld, die samen met de afdelingshoofden het MT vormen. Hiermee wordt één managementlaag opgeheven.
- **versterking van de strategische kracht** van de organisatie: de functie van zelfstandige concerncontroller wordt geïntroduceerd en de stafeenheid wordt versterkt door het vormen van de afdeling BMO (bestuurs- en managementondersteuning inclusief communicatie) die zorgt voor het adequaat laten verlopen van bestuurlijke processen naar college en raad, het richting geven aan de ontwikkeling van de gemeente en het positioneren van de gemeente;
- **versterken van de ontwikkel- en uitvoeringskracht** door invoering van vier lijnafdelingen (Openbare Ruimte, Ruimtelijke Ontwikkeling & Bouwen, Samenleving, Bedrijfsvoering) met ieder een afdelingshoofd en met een operationeel leidinggevende in de vorm van een teamregisseur of teamleider voor het aansturen van de meer reguliere extern gerichte dienstverlenende werkzaamheden.

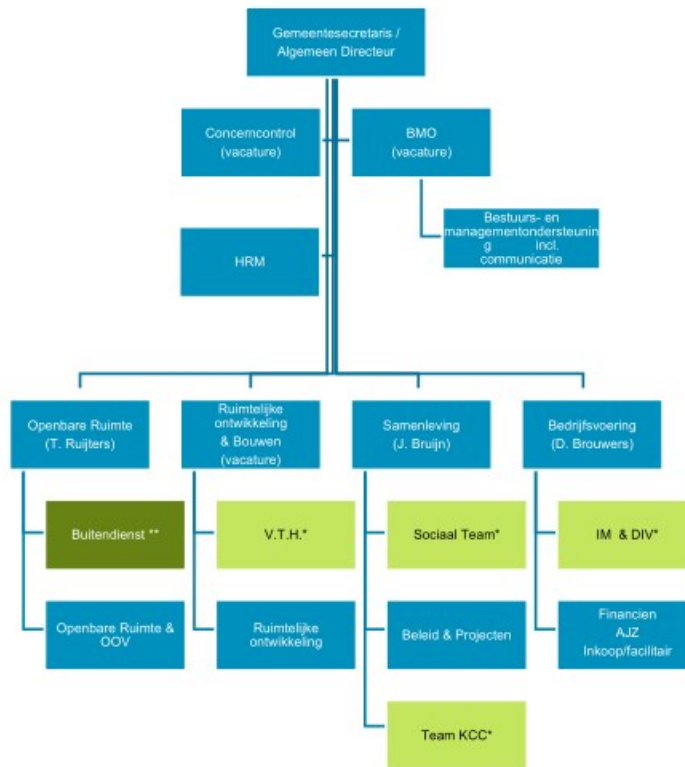
Door bovenstaande aanpassingen ontstaat er meer evenwichtigheid binnen en tussen de afdelingen waarmee de span of control, de span of attention en de span of development beter tot z'n recht kan komen.

Op basis van de geschetste hoofdstructuur komt het organogram van de gemeente Eijsden-Margraten met ingang van 1 april als volgt uit te zien:



.banholt
 .bemelen
 .cadier en keer
 .eckelrade
 .eijdsen
 .gronsveld
 .margraten
 .mariadorp
 .mesch
 .mheer
 .noorbeek
 .oost-maarland
 .rijckholt
 .scheulder
 .st. geertruid

BLOESEM VAN HET ZUIDEN



Legenda: * = team wordt aangestuurd door teamregisseur;
 ** = team wordt aangestuurd door een teamleider.

3. *Systemen die stuwend zijn in de ontwikkeling, met de basis op orde*
 Gezien de functie die systemen hebben en het belang dat deze hebben voor het efficiënt en effectief laten functioneren van de organisatie is het belangrijk dat deze op orde zijn zodat deze ondersteunend van aard zijn en niet een belemmerende factor vormen. In het licht hiervan zal verder geïnvesteerd worden in de doorontwikkeling van concern brede automatiseringssystemen inclusief het trainen van het gebruik hiervan in de organisatie. Ook zal in dit kader – en met inachtneming van de aangepaste organisatiestructuur - de mandaatregeling geactualiseerd worden.

4. *Vitale teams en medewerkers*
 Van elk team wordt op grond van de organisatiekoers en in het licht van de organisatieontwikkeling verwacht dat zij een teamplan uitwerken dat geënt is op een drietal onderdelen: (1) de teamdoelen, (2) de teamtaken en (3) de teamcompetenties. Op grond hiervan wordt inzicht verschaft in:
 - de beoogde teamresultaten en het monitoren daarvan (het *presterende* team)
 - de ontwikkelstappen die doorlopen dienen te worden (het *ontwikkellende* team)
 - de robuustheid en professionaliteit van het team en de borging van benodigde rollen in het team (het *organiserende* team)



.banholt
.bemelen
.cadier en keer
.eckelrade
.eijsden
.gronsveld
.margraten
.mariadorp
.mesch
.mheer
.noorbeek
.oost-maarland
.rijckholt
.scheulder
.st. geertruid

BLOESEM VAN HET ZUIDEN

De teamplannen krijgen een vertaling naar medewerkersplannen, die de basis vormen voor het persoonlijk gesprek. Elementen zoals de “presterende medewerker”, de “ontwikkende medewerker” en de “organiserende medewerker” krijgen hierin een plek, dit alles gericht op het versterken van de organisatie en het bevorderen van eigenaarschap.

In het kader van binden, boeien en waarderen zal een indiensttredingsprogramma voor nieuwe medewerkers worden geïmplementeerd, wordt een vitaliteitsbeleid opgesteld en zal een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd.

5. *De organisatie intern en extern in verbinding*

Naast het adequaat richting en sturing geven aan de organisatie is de kern van de ontwikkelopgave dat invulling wordt gegeven aan een dienstverlening die aansluit bij de behoeften van onze inwoners, ondernemers en verenigingen. De vertaling hiervan zal ingebed worden middels een teamgerichte aanpak. Trainingen worden aangeboden om de externe verbinding te optimaliseren.

Vanuit het MT zal gestuurd worden op het reduceren van het aantal inhuurkrachten, met name op functies die van structurele aard zijn, zodat inhoudelijke kennis van zaken als ook de relaties met de samenleving beter geborgd is. In dit licht zal ook een uitdiensttredingsprogramma geïntroduceerd worden.

6. *Eenheid in sturing*

Resultaatgerichte sturing met toegeruste teams en medewerkers zijn essentieel voor een solide en wendbare organisatie.

Het leidinggevend kader gaat derhalve – binnen de kaders van de organisatiekoers en de sturingsfilosofie - gezamenlijk een ontwikkelprogramma rondom leiderschap doorlopen, zodat vanuit het leidinggevend kader eenzelfde taal en aanpak wordt gebezigt in de aansturing en ontwikkeling van teams en medewerkers.

Insteek is dat er van het leidinggevend kader een homogener sturing uitgaat om teams en medewerkers mee te nemen in het grotere perspectief van de organisatiekoers en de opgaven waar we voor staan.



Dit betekent dat er duidelijke en gelijklopende opvattingen gebezigd worden over de opgaven (de inhoud), de vorm (hoe e.e.a. wordt georganiseerd) en de te bereiken doelstellingen en resultaten (waar op gestuurd wordt) met een gerichte ontwikkeling op team- en medewerkersniveau.

.banholt
.bemelen
.cadier en keer
.eckelrade
.eijsden
.gronsveld
.margraten
.mariadorp
.mesch
.mheer
.noorbeek
.oost-maarland
.rijckholt
.scheulder
.st. geertruid

BLOESEM VAN HET ZUIDEN

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Eijsden-Margraten,

De gemeentesecretaris,



Drs. J.M.F. Kool

De burgemeester,



Mr. A.P. Krijnen