

Beantwoording is openbaar/~~niet openbaar~~ (doorhalen wat niet van toepassing is).

Naam en fractie: Peter Schröder, GDP/Hart
Datum indiening: 19 december 2022
Datum antwoord: 24 januari 2023
Onderwerp: Organigram ambtelijke organisatie Gooise Meren

Inleiding

In het sociaal jaarverslag 2021 worden afdelingen enkel als afkorting benoemd bij een aantal grafieken. De onderlinge samenhang vanuit het perspectief van verbondenheid en hiërarchie is niet gepresenteerd. Er is behoefte om duidelijkheid te verkrijgen hoe de ambtelijke organisatie GM is opgebouwd en hoe daar leiding aan wordt gegeven.

Vraag 1

Kunt u een organigram aanleveren waarin opgenomen de afdelingen en hiërarchie tussen de afdelingen?

Antwoord

De gemeente Gooise Meren heeft een platte organisatiestructuur. Alle afdelingen leggen rechtstreeks verantwoording af aan het Directie Team. Zie bijgesloten organogram.

Vraag 2

Kunt u aangeven over welke lijnen (tussen leidinggevendenden) over wat wordt gerapporteerd?

Antwoord

Elke manager is integraal verantwoordelijk voor (de ontwikkeling van) zijn/haar medewerkers, de producten en dienstverlening van de afdeling, de bestuurlijke afstemming hierover en de afstemming met de andere organisatieonderdelen. Dit alles binnen de bestuurlijke kaders, waaronder de beschikbare budgetten. Over deze onderwerpen stemmen de managers af met de portefeuillehouders en leggen zij verantwoording af aan het Directie Team.

Vraag 3

Is er een plan van aanpak waarin beschreven staat hoe tot een volledige bezetting te komen (in aantallen en expertise/vaardigheden)? Indien ja, graag toevoegen.

Antwoord

We streven naar een ambtelijke organisatie waarin het prettig is om te werken en die qua capaciteit (kwalitatief en kwantitatief) is ingericht om doelgericht en met impact de doelen van het gemeentebestuur te verwezenlijken. We investeren in een fijne organisatie en het behoud van kwalitatief goede collega's. Elke afdeling werkt met een strategische personeelsplanning om te focussen op specifieke trends, de bestuurlijke ambitie en/of ontwikkelingen. Er is geen overall plan van aanpak (nodig).

Vraag 4

Wordt er regelmatig een werknemerstevredenheidsonderzoek verricht? Zo ja, graag de laatste 2 resultaten toevoegen.

Antwoord

Met regelmaat wordt via verschillende methoden de tevredenheid bij de medewerkers en de arbeidssituatie gemeten. Recentelijk is een medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) gehouden. Belangrijkste aandachtspunten zijn de bejegening van inwoners die soms als negatief wordt ervaren, de ervaren werkdruk en daaraan gekoppeld het gebrek aan ontwikkelruimte. De positieve resultaten laten zien dat medewerkers in algemene zin erg tevreden zijn bij onze gemeente (89% heeft plezier in zijn werk). Daar zijn we erg trots op.

Vraag 5

Is er een opleidingsbudget voor de ambtenaren en waar wordt dat voor aangewend?

Antwoord

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen. Volgens de geldende CAO kent ook onze gemeente een opleidingsbudget van 2% van de loonsom. Dit budget wordt aangewend voor de opleidingen die noodzakelijk zijn voor de functievervulling, loopbaanpaden te faciliteren, de interne mobiliteit te stimuleren en medewerkers aan de organisatie te blijven binden.

Vraag 6

Is er een plan van aanpak gericht op cultuurverandering binnen (delen van) het ambtelijk apparaat? Indien ja, graag toevoegen.

Antwoord

Bij het ontwikkelen van de ambtelijke organisatie is het sturen op cultuur en gedrag essentieel. Wij willen een organisatie zijn waarin iedereen elkaar aanspreekt. De directie en het management stuurt hier voortdurend op in het dagelijkse werk.

Vraag 7

Is er een plan van aanpak om externen te vervangen door ambtenaren in dienst van de gemeente? Indien ja, graag toevoegen.

Antwoord

We streven naar een ambtelijke organisatie waarin kennis en kunde duurzaam en passend zijn geborgd. Daar waar mogelijk werken wij altijd met vaste krachten, al is het voor sommige (tijdelijke) taken juist wenselijk om dit met inhuur te doen. Daarnaast wordt enkel daar waar dat (tijdelijk) niet lukt als gevolg van de arbeidsmarkt, wanneer tijdelijke vervanging nodig is, waar behoefte bestaat aan specifiek benodigde kennis of doordat het tijdelijke werkzaamheden/budgetten betreft, ingehuurd. Het vervangen van externen door ambtenaren in dienst van de gemeenten is niet actueel en geen doel op zich. Er is hiertoe dan ook geen plan van aanpak.