

Aan de leden van de Gemeenteraad

De gemeente Den Helder is bezig met een noodzakelijke organisatieontwikkeling. Noodzakelijk omdat de opgaven en vraagstukken binnen de stad vragen om een organisatie die goed kan inspelen op deze opgaven en vraagstukken. Dit vraagt wendbaarheid binnen de organisatie en daarmee een organisatie die makkelijk inspeelt op veranderingen en slagvaardig kan optreden. We willen dicht bij de burger staan en ons nog meer richten op samenwerking: samenwerking binnen de organisatie maar ook buiten de organisatie, met partners, burgers en andere partijen.

Een vereiste voor een wendbare organisatie is het op een juiste wijze beleggen van taken en verantwoordelijkheden. Door verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen (daar waar ze horen) en medewerkers ruimte te geven voor ontwikkeling & ontplooiing en persoonlijk leiderschap te stimuleren ontstaat een organisatie waarin een ieder zijn verantwoordelijkheid pakt en goed kan meebewegen in de vraag die op ons afkomt.

Resultaatgerichtheid en een duidelijke en transparante strategische koers zijn een noodzaak om op deze wijze te kunnen werken. Hierbij sluiten we ook aan op een van de uitgangspunten vanuit het coalitieakkoord: (bestuurlijke) vernieuwing binnen de organisatie.

We constateren dat de huidige afdelingsstructuur de noodzakelijke veranderingen in de weg staat. De huidige structuur versterkt verkokering en draagt onvoldoende bij aan de nodige integraliteit, wendbaarheid en samenwerking. Daarom wordt deze structuur van afdelingen opgeheven: de organisatie gaat bestaan uit een directie met daaronder teams.

Uitgangspunten voor een aangepaste structuur:

- De structuur van afdelingen wordt losgelaten. Dat betekent dat uitgegaan wordt van twee managementlagen. Dit betekent dat de laag afdelingsmanagers uit de structuur verdwijnt. De huidige afdelingsmanagers zijn hiervan op de hoogte en in samenwerking met hen wordt gekeken naar de toekomst van deze managers binnen dan wel buiten de gemeente Den Helder.
- Procesgerichte teams vormen de basis van de organisatie. In deze teams worden procesmatige werkzaamheden uitgevoerd. Dit kan gaan om zowel lijnactiviteiten, bedrijfsvoering als dienstverlening.
- Er wordt onderscheid gemaakt naar opgaven/programma's/thema's (met een tijdelijke opdracht) en werkzaamheden die zich richten op het going concern.
- Rondom programma's worden tijdelijke teams gevormd met een samenstelling die past bij de aard van de opgave.
- Sturing vindt met name plaats via opdrachtgever-opdrachtnemerschap.
- Vorm en inhoud geven aan 'goed werkgeverschap', zowel tijdens als na invoering van een aangepaste structuur. Indien nodig zal gebruik gemaakt worden van het vastgestelde sociale kader / sociaal statuut.
- Het streven is er op gericht om de aangepaste structuur vanaf 1 april 2019 van toepassing te verklaren.

De wijziging van de organisatiestructuur draagt bij aan de bezuinigingsdoelstelling die geldt voor de bedrijfsvoering.

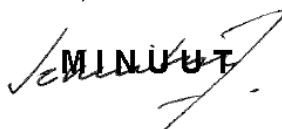
Alleen de structuur wijzigen is niet voldoende zijn om de gewenste situatie te bereiken. De structuurwijziging is onderdeel van de bredere organisatieontwikkeling. Hierin staan uitgangspunten, zoals genoemd in onze organisatievisie centraal. Naast structuur zal ook ruime aandacht gegeven worden aan cultuur en techniek. Bij cultuur kunt u denken aan externe gerichtheid, flexibiliteit, resultaatgerichtheid en bij techniek aan fysieke componenten van onze werkwijzen, zoals adequate informatievoorziening, huisvesting, flexibel werken en ICT-hulpmiddelen. Deze aspecten zijn cruciaal bij het streven naar een flexibele, adaptieve en transparante organisatie.

Indien u hier belangstelling voor heeft is de gemeentesecretaris graag bereid een informatieavond te beleggen om u nog meer achtergronden te geven van deze organisatieontwikkeling. Mocht u hier gebruik van willen maken wilt u dit dan aangeven bij de griffie.

Den Helder, 8 januari 2019.

Burgemeester en Wethouders van Den Helder,

burgemeester
Koen Schuiling



secretaris
Robert Reus

