

Raadsinformatiebrief

Betreft: Organisatie-Ontwikkelplan

Aan de leden van de gemeenteraad

Graag informeren wij u over de organisatieontwikkelingen betreffende de interne organisatie van de gemeente Den Helder.

Inleiding

Naar aanleiding van het onderzoeksrapport van Rijnconsult, dat in 2023 in opdracht van de Raad is uitgebracht, heeft de directie van de gemeente Den Helder een organisatie-ontwikkelplan geschreven. Het doel is de efficiëntie binnen de organisatie te optimaliseren. Door efficiënter te werken wordt de dienstverlening naar onze inwoners beter en worden wij als werkgever aantrekkelijker. Het plan is opgebouwd in drie fases, waarbij fase 1 gericht is op het 10-puntenplan en beschreven is in het document, zie bijlage 1. Fase 2 beslaat een evaluatie van de inrichting van de organisatie en fase 3 gaat over de aansluiting van het management op de gekozen inrichting van de organisatie. Voor fase 2 en fase 3 worden in de loop van 2024 twee extra documenten geschreven. Het 10-puntenplan is op maandag 26 februari jl. gepresenteerd aan onze medewerkers tijdens een succesvolle kick-off, waar 200 medewerkers bij aanwezig waren. .

Wat merken onze medewerkers van het organisatie-ontwikkelplan?

De actiepunten uit het 10-puntenplan zullen leiden tot een efficiëntieslag met als gevolg meer werkplezier, meer voldoening uit het werk en een vermindering van de werkdruk voor medewerkers. Daarnaast investeren wij extra in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerkers en willen we maximale groei- en doorstromingskansen bieden om hen langer aan Den Helder te binden.

Wat betekent dit plan voor de inwoners van Den Helder?

Een doel van het organisatie-ontwikkelplan is dat inwoners uiteindelijk een betere dienstverlening gaan ervaren. De werkprocessen kunnen efficiënter, korter en sneller worden ingericht. Hier zijn ook al ontwikkelingen in. Om een voorbeeld te gebruiken: in december jl. hebben we de bezetting van de wijksteunpunten uitgebreid, zodat onze inwoners sneller geholpen kunnen worden in hun eigen wijk.

Daarnaast willen we de werkprocessen inrichten op een manier dat de medewerkers die aan bepaalde competenties voldoen, beschikken over voldoende mandaat en budget om inwonersvragen, opgaven, problemen en knelpunten beter en sneller op te lossen. Wij zijn van mening dat we alles in huis hebben om een doorzettingsmacht in de eigen organisatie te organiseren daar waar dat noodzakelijk is.

Uitvoering motie stadsmariniers

Daarmee geeft het college tevens invulling aan de wens tot meer doorzettingsmacht om urgente vormen van overlast én - belangrijker nog - de onderliggende oorzaken aan te pakken. Dit is benoemd in het rapport van Arena Consulting "Veilig en leefbaar op een eigen manier" uit 2023, naar nut en noodzaak invoering stadsmariniers.

Hoe gaan we zorgen voor meer verbinding tussen medewerkers, ambities en plannen?

Na de zomer gaan we een planbureau oprichten. Zo krijgen we beter zicht op welke opgaven, programma's en projecten die binnen de gemeente lopen. Ook een verbeterde interne communicatie gaat zorgen voor meer uitwisseling en samenwerking van werkzaamheden. Het 10-puntenplan wordt per punt vertaald naar uitvoeringsplannen.

Vervolg

De voortgang van het organisatie-ontwikkelpun wordt in juli besproken met de begeleidingscommissie van de gemeenteraad. Aan het einde van het jaar laat onze directie in het kader van de voortgang opnieuw een extern onderzoek uitvoeren.

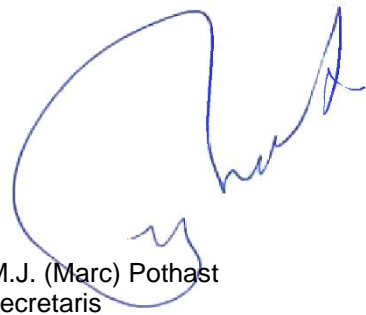
Den Helder, 5 maart 2024.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Den Helder.

J.A. (Jan) de Boer MSc.
burgemeester

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

M.J. (Marc) Pothast
secretaris

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, rounded initial 'M' followed by a series of smaller, connected loops and a final vertical stroke.