



---

<b>Aanwezig:</b>	Voorzitter:	dhr. J. van Aert
	Commissiegriffier:	dhr. J. Jaspers
	Leden:	Dhr. S. vd Brug (VVD), dhr. C. vd Burgt (VVD), dhr. H. van Dijk (Lokaal sterk), dhr. J. de Graaf (SP), dhr. S. van Lierop (Plan!), dhr. F. Mol (Senioren 2013), dhr. R. Peters (CDA), dhr. M. Rieter (Helder Helmond), dhr. J. Roefs (CDA), mw. J. Spierings (Lokaal sterk), dhr. S. Stevens (D66), dhr. P. Vervoort (CDA), dhr. T. vd Brule (PvdA), mw. A. Janssen (VVD), dhr. T. Tuerlings (GL)
	Portefeuille:	dhr. J. van Bree (wethouder), Mr. Drs. A.P.M. ter Voert (gemeentesecretaris)
	Adviseurs:	Mw. L. van den Berg, mw. J. Mooibroek
	Notulist:	Mw. P. van Moorsel
<b>Afwezig m.k.</b>		Dhr. M. Chahim (PvdA), mw. M. Meulendijks (SP), dhr. N. Zarroy (D66), dhr. G. van Vugt (HA)

---

### 1. Opening en vaststellen agenda.

De **voorzitter** heet de aanwezigen van harte welkom en opent de vergadering. Er wordt melding gemaakt van de afwezigen. Dhr. Van Lierop meldt vanwege een andere afspraak eerder de vergadering te zullen verlaten. De agenda wordt conform vastgesteld.

### 2. Beantwoording ingediende technische vragen.

Geen.

### 3. Presentatie Visie Helmond als werkgever 2020.

De **voorzitter** geeft het woord aan wethouder **Van Bree**. Wethouder **Van Bree** geeft een inleiding. Hij benadrukt dat de samenleving steeds sneller verandert. Het is van belang dat de gemeente daar volop in meebeweegt; dit is noodzaak en geen keuze. De gemeente dient te anticiperen op de behoeften en de belangen die in de stad leven. Wethouder **Van Bree** benoemt vervolgens een aantal actuele veranderingen, zoals onder andere de decentralisaties in het sociaal domein, de nieuwe aanstaande Omgevingswet, de toename van online dienstverlening en nieuwe initiatieven die in de stad ontstaan. Hierdoor vervult de gemeente steeds minder de rol van regisseur en steeds vaker de rol van facilitator. Dit zijn aanleidingen geweest die geleid hebben tot het in gang zetten van een reorganisatie bij drie afdelingen en bij het management. Een aantal andere aanleidingen waren de bezuinigingstaakstelling zoals meegegeven door de raad, de ontvlechting van werk en inkomen, de Peel 6.1 samenwerking en de basis op orde.

De reorganisatie was een startmoment. De komende jaren wordt verder ontwikkeld middels bouwopdrachten per afdeling. Vervolgens benoemt wethouder **Van Bree** het management development traject (professionalisering management), het cultuurprogramma traject (normen en waarden) en de Helmond Academie (scholing). Dit alles volgens de ordeningsprincipes: het klantperspectief is leidend, de dienstverlening is standaard waar kan en maatwerk waar nodig, de basis op orde is maximaal gestandaardiseerd en gedigitaliseerd, sterker onderscheid tussen strategisch beleid enerzijds en tactisch operationeel beleid anderzijds, beleidsontwikkeling plaats laten vinden via samenwerking en netwerken zowel intern als extern, werken via het principe van het opdrachtgeverschap en het opdrachtnemerschap zowel in de organisatie als in de politiek en tot slot het uitgaan van horizontaal leiderschap.

Vervolgens geeft wethouder **Van Bree** het woord aan mevrouw **Van den Berg**, afdelingsmanager AOG. Zij geeft een presentatie over de visie van de gemeente op werkgeverschap en neemt de leden van de commissie mee in het document Helmond als werkgever 2020. Zij benadrukt dat de uiteindelijke doelstelling

is het bereiken van een hogere organisatie performance, met andere woorden het bereiken van betere resultaten met elkaar voor de stad. Mevrouw **Van den Berg** spreekt de hoop uit dat haar presentatie en de visie meer inzicht geeft in de koers die de organisatie wil gaan varen.

De heer **Stevens** vraagt naar de stand van zaken voor wat betreft de inhuur bij de afdeling financiën. Mevrouw **Van den Berg** antwoordt dat er bij deze afdeling nog veel moet gebeuren. De managementposities zijn inmiddels ingevuld met vast personeel. De teams lijken zich langzaam te gaan vormen; er zijn nog veel openstaande vacatures maar er zijn ook zo'n acht vacatures inmiddels ingevuld. Deze afdeling is de eerste afdeling waarmee het cultuurprogramma is gestart en hieruit zijn positieve ontwikkelingen gekomen. Verder wordt binnen deze afdeling veel geïnvesteerd in training en opleiding. De afdeling financiën gaat dus met kleine stapjes vooruit.

De heer **Rieter** vindt het een prima ontwikkeling dat nieuwe medewerkers binnen drie maanden worden ingewerkt, waarbij ze onder andere ook de stad ingaan en de stad verkennen. Dit spreekt hem enorm aan. De heer **Stevens** is benieuwd naar de sfeer die er nu heerst. Vorig jaar was er veel onrust. Hij stelt de vraag wat er in de toekomst nog te verwachten valt en of de rust nu is teruggekeerd bij de ambtenaren.

Wethouder **Van Bree** antwoordt dat er inmiddels weer een groei gaande is waardoor de onrust minder aan het worden is. Hij stelt dat er altijd medewerkers zijn die van mening zijn dat ze in het reorganisatietraject niet goed behandeld zijn of niet goed zijn terechtgekomen. Daar wordt serieus mee omgegaan. Er is niemand die tussen wal en schip raakt. Wethouder **Van Bree** zegt daar alert op te zijn.

De heer **Van Dijk** zegt dat de fractie Lokaal sterk de onderliggende visie onderschrijft.

Wel vraagt deze fractie zich af hoe de inhoud van de visie vertaald wordt naar de praktijk en daarmee zichtbaar wordt. De fractie vindt de menselijke factor essentieel, zoals arbeidsmotivatie en enthousiasme voor het werk. Deze factoren zijn voor een goed werkklimaat doorslaggevend. Naar mening van de fractie lijdt de organisatie nog steeds onder de gevolgen van de recente reorganisatie. Van belang is nu te gaan bouwen aan een gezond fundament. De fractie vertrouwt erop dat er voldoende draagvlak is gecreëerd voor de nieuwe organisatie. Zij uit haar zorgpunt dat de fractie nog steeds vanuit de organisatie wordt aangesproken op het verloop van de reorganisatie; er heerst nog steeds onvrede en onduidelijkheid en soms mist men de menselijke maat. De wijze waarop het proces is vorm gegeven heeft in veel gevallen de arbeidsmotivatie niet bevorderd. Met name het bezetten van cruciale posities door tijdelijke externen is een doorn in het oog van de fractie Lokaal sterk. Ook vindt zij het een zorgpunt dat zowel intern als extern grote onduidelijkheid bestaat over de nieuwe vindplaats van zaken en personen. Een goede communicatie is van essentieel belang; gewerkt moet worden aan bereikbaarheid en toegankelijkheid.

De fractie Lokaal sterk onderschrijft de doelstelling van de reorganisatie, namelijk het creëren van een moderne organisatie die ingespeeld is op de toekomst. Echter, werkervaring, know how en arbeidsmotivatie zijn van groot belang voor een goed verloop van het proces; de fractie Lokaal sterk doet het uitdrukkelijke verzoek hier met zorg mee om te gaan.

De heer **Van de Brug** stelt de vraag in hoeverre de medewerkers bereid zijn de veranderingen te ondergaan en mee te veranderen; zullen door de veranderingen veel bekwame medewerkers de organisatie niet juist de rug toekeren en zullen er daardoor geen problemen ontstaan in de uitvoerbaarheid van alle veranderingsprocessen in de organisatie, zo vraagt de fractie VVD zich af. Verder is de fractie VVD benieuwd naar het oordeel van de OR voor wat betreft het veranderingsproces.

De heer **Peters** spreekt zijn zorg uit dat de mensen in de stad niet mogen lijden onder de veranderingen. Bij verenigingen en instellingen is namelijk sprake van enige frustratie. Hij vraagt hier aandacht voor.

Voor het overige onderschrijft de fractie CDA de visie; zij zal met belangstelling de ontwikkelingen blijven volgen.

Wethouder **Van Bree** antwoordt als volgt.

Hij bedankt de fracties voor hun inbreng en voor het uitspreken van de zorgpunten.

Er zal zeker een vinger aan de pols worden gehouden. Wethouder **Van Bree** zegt dat de mensen in de organisatie het belangrijkste kapitaal vormen. Een reorganisatie staat echter niet van vandaag op morgen. Het duurt een aantal jaren om een nieuwe organisatie tot wasdom te brengen. Ditzelfde geldt voor een cultuurverandering. Getracht zal worden de theorie op papier zoveel mogelijk in de praktijk toe te passen. Dit vormt de leidraad. Nauwlettend zal worden toegezien op de zorgpunten. In antwoord op de vraag van de fractie VVD zegt wethouder **Van Bree** dat medewerkers die al lang in de organisatie werkzaam zijn over het algemeen moeilijker mee te krijgen zijn in een nieuw traject. De organisatie reikt deze medewerkers instrumenten aan om ze hierin te ondersteunen. De OR en de GO worden volledig meegenomen in het veranderingsproces en bij beide partijen bestaat draagvlak. In antwoord op de vraag van de fractie CDA zegt

wethouder **Van Bree** dat te allen tijde duidelijk moet zijn voor o.a. verenigingen en de mensen in de stad welke aanspreekpunten er binnen de organisatie zijn. Wethouder **Van Bree** zegt ermee bekend te zijn dat dit de afgelopen maanden niet altijd even duidelijk is geweest. Inmiddels is er echter weer een stijgende lijn en is er in de stad meer duidelijkheid wie waar welk aanspreekpunt heeft.

De heer **Van de Brug** zegt dat eerder aangegeven is dat gestreefd wordt naar een percentage van maximaal 15% externe inhuur. Hij stelt de vraag of dit betreft de uren of het geld dat ermee gemoeid is.

Mevrouw **Van den Berg** antwoordt dat het betreft percentages van fte's, dus van het aantal mensen. Het percentage zegt niets over het geld dat ermee gemoeid is. Het is wel zo dat aan de voorkant altijd gekeken wordt naar de ruimte die er is binnen de budgetten voordat er ingehuurd wordt.

De heer **Van de Brug** plaatst voor wat betreft de exit gesprekken de kanttekening dat het wellicht voor medewerkers lastig kan zijn om met de direct leidinggevende dit gesprek te voeren; hij doet de suggestie een exit gesprek door een onpartijdig persoon te laten voeren.

Mevrouw **Van den Berg** antwoordt dat exitgesprekken worden gedaan door haar eigen afdeling. Bij de afdeling AOG heeft iedere adviseur zijn of haar eigen afdeling; met deze adviseurs kan in vertrouwen het gesprek worden gevoerd.

De **voorzitter** bedankt mevrouw **Van den Berg** voor haar presentatie en toelichting.

#### **4. Oprichting Campusorganisatie (Stichting Automotive Campus Helmond)**

De **voorzitter** geeft het woord aan wethouder **Van Bree**. Wethouder **Van Bree** geeft een inleiding.

Hij benadrukt het belang van de verdere doorontwikkeling van de Automotive Campus. Aan deze verdere doorontwikkeling wordt nu vorm gegeven middels de oprichting van de Stichting Automotive Campus Helmond. Hij brengt onder de aandacht de Automotive Week die van 26 t/m 31 maart wordt gehouden op de Campus en nodigt de leden van de commissie van harte uit voor de publieksdag op zondag 26 maart a.s. Verder meldt hij dat op 1 april a.s. de nieuwe Campusdirecteur, de heer Lex Boon, zal aantreden.

Na zijn inleiding geeft wethouder **Van Bree** het woord aan mevrouw **Mooibroek**, programmamanager Automotive, Bereikbaarheid en Smart Mobility. Mevrouw **Mooibroek** neemt de leden van de commissie vervolgens mee in de Stichting Automotive Campus Helmond.

In antwoord op de vraag van de heer **De Graaf** over de jaarlijkse evaluatie, zegt mevrouw **Mooibroek** dat via de bestuursrapportages gerapporteerd zal worden over de ontwikkelingen van de Campus.

Mevrouw **Spierings** brengt de Food Campus onder de aandacht en doet het verzoek aan de wethouder voor wat betreft de ontwikkelingen de leden van de commissie hierin ook mee te nemen; over de Food Campus zijn namelijk minder positieve geluiden te horen volgens de fractie Lokaal sterk. Wethouder **Van Bree** antwoordt dat voor wat betreft de Food Campus er van alles gaande is. De resultaten zullen met de leden van de commissie besproken worden. De komende tijd zal er ook een werkbezoek plaatsvinden aan de Food Campus.

De heer **Van der Burgt** zegt het positief te vinden dat er nu een krachtige organisatie wordt neergezet. Ook de komst van het Summa College schept vertrouwen. Hij wenst de nieuwe directeur succes toe. Ook de fractie VVD benadrukt het belang van versnelling in de ontwikkeling van de Food Campus.

De heer **Vervoort** doet namens zijn fractie het verzoek om in de statuten op te nemen dat de werknemers niet boven de Wet normering topinkomens uit zullen komen. Hij spreekt het vertrouwen uit dat door de samenwerking van partijen de werkgelegenheid in Helmond zal toenemen.

De heer **Rieter** spreekt de hoop uit dat de nieuwe organisatiestructuur ertoe zal bijdragen dat de Campus nog steviger in de schoenen komt te staan. Verder wil hij graag weten hoe de positie van de Campus zich verhoudt tot de automotive industrie in Nederland.

De heer **Tuerlings** stelt de vraag waarom er gekozen is voor één directeur-bestuurder.

De heer **Stevens** wil graag meer grip krijgen op de samenwerking; waar bestaat deze uit en om hoeveel personen gaat het.

Wethouder **Van Bree** antwoordt als volgt.

In de onderhandelingen is uitgangspunt geweest de toetsing aan de Wet normering topinkomens.

Een vergelijking maken met de automotive industrie in Nederland is volgens wethouder **Van Bree** appels met peren vergelijken. Wel is van belang om binnen nu en drie jaar een belangrijke onderneming "binnen te halen" die zich vestigt op de Campus; dit heeft hoge prioriteit.

In antwoord op de vraag van de heer **Rieter** zegt wethouder **Van Bree** dat de Automotive Campus dé plek is in Nederland daar waar het gaat om de automotive industrie. Er ontstaat wel concurrentie en juist om die concurrentie voor te zijn is de campusorganisatie nodig. Insteek is wel om complementair te zijn aan elkaar.

In het kader van het zoveel mogelijk neerzetten van een zo efficiënt mogelijke structuur is gekozen voor één directeur-bestuurder.

Wethouder **Van Bree** verwijst, in antwoord op de vraag van de fractie D66, naar de taken/functies van de campusorganisatie zoals genoemd in de presentatie, zoals onder andere acquisitie, parkmanagement, promotie en marketing. Dit vormen de voornaamste taken van de directeur-bestuurder en van zijn organisatie en deze moeten ertoe leiden dat grote ondernemingen zich zullen gaan vestigen op de Campus. Vervolgens gaat de commissie akkoord met het raadsvoorstel. Dit raadsvoorstel kan derhalve als hamerstuk aangeboden worden voor de eerstvolgende raadsvergadering.

De **voorzitter** bedankt mevrouw **Mooibroek** voor haar presentatie en toelichting.

Vervolgens stelt de heer Lex Boon, de nieuwe directeur van de Automotive Campus, zich voor, waarna de leden van de commissie hem veel succes toewensen.

## 5. Sluiting

De voorzitter bedankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering om 20.40 uur.