



Aanwezig:	Voorzitter:	J. van Aert
	Commissiegriffier:	F. Coppes
	Leden:	Dhr. S. vd Brug (VVD), dhr. C. vd Burgt (VVD), dhr. M. Chahim (PvdA), dhr. J. Damen (VVD), dhr. H. van Dijk (Lokaal sterk), dhr. J. Kuypers (Lokaal sterk), mw. L. Maráci (SP), mw. M. Meulendijks (SP), dhr. F. Mol (Senioren 2013), dhr. J. Möllmann (VVD), mw. S. Peters-Hegeman (CDA), mw. M. vd Pijl (PvdA), dhr. M. Rieter (Helder Helmond), mw. J. Spierings (Lokaal sterk), dhr. S. Stevens (D66), mw. S. Stijkel (Senioren 2013), dhr. T. vd Ven (Lokaal sterk), mw. H. Verouden (FVvL), dhr. P. Vervoort (CDA), mw. G. vd Waardenburg (D66), dhr. N. Zarroy (D66), dhr. R. Boormeester (PvdA), mw. D. van Hagen (HA), dhr. J. Hamacher (Lokaal sterk), dhr. M. Heesakkers (CDA), dhr. G. Hurks (Helder Helmond), dhr. M. Janssen (Lokaal sterk), dhr. H. de Leest (FVvL), mw. M. van Mook (VVD), dhr. R. Peters (CDA), dhr. F. Peters (Senioren 2013), dhr. S. Smeets (Senioren 2013), dhr. B. Smits (HA), dhr. T. Tuerlings (GL), dhr. R. vd Westerlo (Helder Helmond)
	Portefeuille:	Mw. P.J.M.G. Blanksma-Van den Heuvel (burgemeester), Mr. Drs. A.P.M. ter Voert (gemeentesecretaris), Mw. Y. van Mierlo (wethouder)
	Notulist:	Mw.P. van Moorsel
Afwezig m.k.	Dhr. J. de Graaf (SP), dhr. S. van Lierop (FVvL), mw. A. Raaijmakers (CDA), dhr. H. Bekkers (Lokaal sterk), dhr. N. Kaygisiz (PvdA), dhr. H. de Mare (PvdA)	

1. Opening en vaststellen agenda.

De **voorzitter** heet de aanwezigen van harte welkom en opent de vergadering. Hij deelt mee dat de vergadering van 16 juli a.s. vervalt. Het werkbezoek Food Campus op 9 september a.s. start om 19.30 uur. Vervolgens wordt de agenda conform vastgesteld.

2. Beantwoording ingediende technische vragen ten behoeve van de technische rondvraag.

Geen.

3. Mededelingen bestuur.

Geen.

4. Bespreekpunten bestuur: presentatie ontwikkeling gemeentelijke organisatie.

De **voorzitter** geeft het woord aan de **gemeentesecretaris**. De **gemeentesecretaris** feliciteert mevrouw **Meulendijks** met haar verjaardag. Vervolgens geeft hij een presentatie. De presentatie is bedoeld enerzijds voor de beeldvorming inzake de gemeentelijke organisatieontwikkelingen en anderzijds om duidelijk te krijgen hoe de raad tegen deze ontwikkelingen aankijkt. Belangrijke doelstelling van de presentatie is om met de wegvallende middelen te bepalen welke richting ingeslagen gaat worden voor wat betreft de gemeentelijke organisatie.

In antwoord op de vraag van mevrouw **Spierings** over het budget inhuur ter vervanging van zieke werknemers zegt de **gemeentesecretaris** dat het budget voor het grootste deel besteed wordt aan door vertrek niet ingevulde functies. De ruimte die gemaakt wordt in de lonen wordt gedekt met de inhuur. Het een hangt samen met het ander en moet niet los van elkaar worden gezien.

De heer **Van de Brug** stelt de vraag of de afwijking tussen het budget lonen en inhuur – de plus en de min – effect heeft op het feitelijk aantal gewerkte uren. De **gemeentesecretaris** antwoordt dat de totale formatie niet volledig bezet is. De onbenutte capaciteit wordt op een andere manier ingezet, namelijk flexibel. Het verschil in de kostenverhouding vaste werknemer en payroll medewerker is beperkt. De inhuur is ook vaak nodig voor specifieke kennis die niet voorradig is binnen de eigen organisatie. Hierdoor wordt de organisatie gecompenseerd waardoor uiteindelijk het rendement van de organisatie zal toenemen.

De heer **Stevens** stelt dat als je de 621 fte vaste dienst optelt met de 195 fte inhuur je veel hoger uitkomt dan de genoemde 712 totale formatie. De **gemeentesecretaris** antwoordt dat ook niet gezegd is dat er geen overschrijding is; gezegd is dat ondanks deze overschrijding er binnen de kaders van de begroting wordt gebleven.

In antwoord op de vraag van de heer **Damen** of er vervanging komt voor het natuurlijk verloop in 2026 van 213 fte, zegt de **gemeentesecretaris** dat het overzicht slechts het natuurlijk verloop laat zien.

Het vraagstuk van vervanging is afhankelijk van de vraag hoe de organisatie ontwikkeld gaat worden. En de noodzaak tot ontwikkeling van de organisatie ligt er. De heer **Damen** vraagt naar een overzicht van medewerkers ouder dan 62 jaar. De **gemeentesecretaris** zegt toe dit overzicht te zullen verstrekken.

Mevrouw **Verouden** stelt de vraag of in het kader van het natuurlijk verloop nagedacht is over het alvast laten meelopen van jongeren met oudere medewerkers. De **gemeentesecretaris** antwoordt dit graag te willen; dit kost wel extra geld maar deze optie is het bestuderen waard. Uitstroom betekent echter niet dat functies opnieuw op dezelfde manier worden ingevuld. Het is belangrijk eerst een visie op de organisatie te hebben. Vervolgens te weten wat het bestuur vraagt aan ontwikkeling op welke terreinen. Daarbij zullen dan kwaliteitsprofielen worden gezocht waarbij vervolgens de vraag is welke matches dit oplevert.

De heer **Van Dijk** vraagt of door het wegzetten van medewerkers naar het Werkbedrijf een deel van de bezuiniging wordt gerealiseerd. De **gemeentesecretaris** antwoordt ontkennend; met het wegzetten neemt de loonsom immers met ruim 9 miljoen af. Verder zegt hij dat de derde grote ontwikkeling binnen Peilverband de informatisering zal zijn. Hierbij gaat het om een gezamenlijk ontwikkelingstraject waarin investeringen zullen moeten worden gedaan.

De heer **Zarroy** zegt dat aangegeven wordt dat met minder medewerkers dezelfde organisatieopgaven moeten worden vervuld. Hij vraagt zich af of dit extra werkdruk betekent en of de Peelsamenwerking dit niet enigszins opvangt. De **gemeentesecretaris** antwoordt dat je voordeel kunt halen uit samenwerking. Vraag hierbij is wel vanuit welke vertrekpunten je deze samenwerking oppakt. Samenwerking is een toegevoegde waarde.

De heer **Zarroy** vraagt of ook al gekeken is naar wat een en ander zou betekenen voor een grote organisatie waar alle medewerkers van de Peelregio inzitten. De **gemeentesecretaris** zegt dat we nog niet zover zijn; het is alleen gebeurd voor de twee gemeenschappelijke regelingen die nu worden opgetuigd. Het heeft ook te maken met het karakter van iedere gemeente; iedere gemeente heeft een eigen identiteit en een eigen profiel. Helmond heeft een stedelijk profiel. Het is niet zo dat de oplossing ligt in het samenbrengen van medewerkers in één organisatie die vervolgens leidt tot reductie van kosten.

De heer **Rieter** vraagt naar het opleidingsniveau van de medewerkers; dit in relatie tot de leeftijdsopbouw.

De **gemeentesecretaris** licht toe dat laaggeschoold werk is uitbesteed. De gemiddelde medewerker is mbo/hbo gekwalificeerd. Er wordt veel gedaan aan jongerenstages en traineeships. Vanavond wordt de feitelijke vaste verhouding getoond. Het is van belang daar meer evenwicht in te krijgen. Het is een algemeen beeld dat medewerkers niet op jonge leeftijd de gemeentelijke organisaties instromen. Het is van groot belang te investeren in medewerkers om het antwoord voor morgen klaar te hebben.

In antwoord op de vraag van de heer **Smits** over de verdeling tussen beleidsmedewerkers en uitvoerend medewerkers, zegt de **gemeentesecretaris** dat deze verdeling niet meer zo scherp is; er is geen hard onderscheid meer.

Mevrouw **Van Mook** zegt dat het besluitvormingstraject vaak langdurig blijft en stelt de vraag of erover wordt nagedacht op welke manier dit te versnellen is en hoe de raad hierin wordt meegenomen.

De **gemeentesecretaris** antwoordt dat hier voor de raad zelf een mogelijkheid ligt. De raad kan in co-creatie zelf haar positie innemen. De raad kan zelf pro-actief met de stad in gesprek gaan, zich laten informeren en zich een beeld vormen. Deze ruimte heeft de raad al. Waar het om gaat is dat kennis en informatie naar een hoger niveau gebracht worden om vervolgens de raad daarin te positioneren.

In antwoord op de vraag van mevrouw **Van den Waardenburg** over het open informatiesysteem zegt de **gemeentesecretaris** dat openheid in de uitwisseling van gegevens dient plaats te vinden teneinde de nu voorliggende taakstelling te kunnen uitvoeren. Vanwege de privacygevoeligheid stelt dit wel hogere eisen

aan de beveiligingsmaatstaven. De toegankelijkheid en het delen van kennis en informatie is in toenemende mate nodig.

In antwoord op de vraag van de heer **Peters** over het meenemen van de raad in het proces van co-creatie en het terechtkomen in een spanningsveld, zegt de **gemeentesecretaris** dat de raad zichzelf moet meenemen. Deze ruimte heeft de raad nu ook al. De raad kan een keuze maken hoe zij haar bestuurlijke opdracht invult. Digitalisering van kennis en informatie is hierbij van groot belang.

De heer **Peters** zegt hierin een uitdaging te zien. Op deze wijze wordt er aan de voorkant voor gezorgd dat veranderprocessen breed gedragen worden. Dit kan de besluitvorming positief beïnvloeden.

De heer **Hamacher** stelt de vraag op welke wijze draagvlak gevonden wordt en betrokkenheid wordt gecreëerd bij de medewerkers. Voor wat betreft de veranderambassadeurs betreft het een selecte groep van mensen. Hij stelt de vraag op welke wijze de totale organisatie wordt meegenomen en gemotiveerd.

De **gemeentesecretaris** benadrukt de betrokkenheid van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad neemt deel aan alle bijeenkomsten. De medewerkers in de organisatie zijn onderdeel van het totaalproces en worden erbij betrokken. Als voorbeeld noemt hij de afdeling bouwen en wonen. Deze afdeling is in zichzelf met gesprek over de vraag op welke manier zij zich wil ontwikkelen en welk antwoord zij daarop zou kunnen geven. Verandering is niet alleen een zaak van het veranderteam; het is een zaak van de totale organisatie.

De heer **Hamacher** stelt de vraag of er monitoring plaatsvindt op verplaatsing van medewerkers.

De **gemeentesecretaris** onderstreept het belang van optimalisatie van personeelsbeleid. Van managers wordt gevraagd hun medewerkers te kennen. Van medewerkers wordt gevraagd kenbaar te maken wat hun drive is, wat hun ambities zijn en in hoeverre zij hierin mee willen dan wel denken te kunnen.

De heer **Van de Brug** vraagt of al enigszins in beeld is hoeveel financiële middelen er nodig zullen zijn voor het verandertraject. Wethouder **Van Mierlo** antwoordt dat er volgende week collegeoverleg over de begroting zal plaatsvinden. Dan zal worden gezien hoeveel middelen en investeringen nodig zullen zijn voor alle beleidsvelden. Op dit moment is er nog geen indicatie.

In antwoord op de vraag van mevrouw **Verouden** over eventuele gedwongen ontslagen, zegt de **gemeentesecretaris** dat dit alleen mogelijk is als reorganisatie gekozen wordt als uitgangspunt.

Reorganisatie leidt tot interne terugval van de organisatie. Langs de nu voorgestelde weg, door de tijd te gebruiken en de verschillende omgevingsfactoren goed te benutten wordt geprobeerd van gedwongen ontslagen weg te blijven. Dit hangt af van de mate van inpasbaarheid binnen de begroting. Mocht dit niet lukken, dan kan het zijn dat de conclusie wordt dat er voor reorganisatie wordt gekozen met als gevolg gedwongen ontslagen. In antwoord op de vraag van mevrouw **Verouden** of zij hieruit de conclusie mag trekken dat op dit moment ervan uitgegaan mag worden dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen, zegt de **gemeentesecretaris** dat deze conclusie niet getrokken mag worden. Aan het personeel is

voorgehouden dat geen uitsluiting kan worden gegeven dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Aan het personeel is ook voorgehouden dat langs de nu gekozen ontwikkelingslijnen met elkaar geprobeerd zal worden om zodanig te positioneren dat van gedwongen ontslagen weg kan worden gebleven. Waarschijnlijk zijn daar extra middelen voor nodig. Als je het pad van reorganisatie gaat volgen met gedwongen ontslagen dan kost dat een veelvoud aan middelen. Dit is ook de afweging die aan het college is voorgelegd.

Mevrouw **Meulendijks** zegt het lastig te vinden om als raadslid de integrale afweging te maken tussen de keuzes die inhoudelijk gemaakt worden per onderdeel en de gevolgen voor de organisatie. Naar haar mening is niet goed te visualiseren waar we nu staan en waar we mee bezig zijn.

De **gemeentesecretaris** zegt dat het aan de raad is om de opdracht te geven. De verantwoordelijkheid voor de "hoe"-vraag ligt echter bij het college. Ingeval van een onhaalbare opdracht zal het college daar als zodanig dan ook op antwoorden.

De heer **Zarroy** vraagt of het mogelijk is om een aantal haalbare scenario's voorgelegd te krijgen waaruit een keuze kan worden gemaakt. Wethouder **Van Mierlo** verwijst naar de - aan het begin van de presentatie al vermelde - voortdurende verandering van buiten. De gemeente moet daardoor flexibel zijn en meebuigen. De noodzaak ligt er een organisatie te creëren die toekomstbestendig is. Het is niet een kwestie van kiezen uit scenario's. De heer **Zarroy** vraagt of het mogelijk is scenario's voorgelegd te krijgen die te overzien zijn. Wethouder **Van Mierlo** antwoordt dat gewerkt wordt vanuit programma's en niet vanuit scenario's. De programma's zijn vanavond voorgelegd. Het is aan directie en college om de "hoe-vraag" verder in te vullen. Het college zal altijd weer bij de raad terugkomen.

In antwoord op de vraag van de heer **Van Dijk** over het verschuiven van medewerkers en wie nu waar zit, zegt wethouder **Van Mierlo** dat dit altijd via de griffie te achterhalen is.

In antwoord op de vraag van mevrouw **Meulendijks** over de kaders op de deelterreinen, zegt de **gemeentesecretaris** dat hiermee bedoeld wordt dat ervan uitgegaan wordt dat de raad een visie heeft op de stad. Vervolgens dat de raad prioriteiten aangeeft en daar een programma voor wegzet dat wordt vastgelegd in een bestuursakkoord. Dit wordt dan de uitvoeringsopdracht voor de ambtelijke organisatie. De organisatie zal daarop vervolgens worden ingericht. Vanwege de huidige, snelle ontwikkelingen zal de organisatie een grote mate van flexibiliteit moeten betrachten wil zij op de continu veranderende vraag het juiste antwoord kunnen geven. Dit vraagt van de ambtelijke organisatie veerkracht, deskundigheid, professionaliteit en de bereidheid in te spelen op de komende veranderingen. De **gemeentesecretaris** benadrukt dat de visie van de raad, de richting die de raad geeft, leidend is voor hoe de ambtelijke organisatie zich uiteindelijk ontwikkelt.

De heer **Zarroy** verwijst vervolgens naar de stadsvisie.

De **gemeentesecretaris** antwoordt dat de wereld sneller verandert dan de stadsvisie. We worden voortdurend ingehaald door nieuwe ontwikkelingen. Daarop moet worden gereageerd in die zin dat steeds met elkaar in gesprek moet worden gekomen over de actualiteit van de stadsvisie.

De heer **Hurks** vraagt of in het overzicht natuurlijk verloop ook rekening is gehouden met de voortschrijdende automatisering en de toekomstige invloed daarvan op het medewerkersbestand.

De **gemeentesecretaris** antwoordt ontkennend. Eerder heeft hij dit in de presentatie al uitgelegd.

Iedere medewerker dient mee te groeien. Niet iedereen zal in dezelfde mate daarin mee kunnen komen.

Medewerkers maken daar ook voor zichzelf keuzes in. Natuurlijk verloop is een gegeven op zichzelf.

In antwoord op de vraag van de heer **Hurks** of er een inschatting kan worden gegeven hoe dit gaat uitpakken, zegt de **gemeentesecretaris** dat het niet mogelijk is een inschatting te geven wat er morgen aan werkgelegenheid wegvalt als gevolg van de digitalisering. Dit vraagstuk heeft te maken met de taakstelling en waar op wordt ingezet. Dit vraagstuk zal naar voren komen in de uitwerking van het totaalproces.

De heer **Peters** brengt onder de aandacht het probleem dat ontstaat doordat vanuit Den Haag regelmatig taken “over de schutting worden gegooid” waar niet om gevraagd is en die dus niet passen in de taken die met elkaar afgesproken zijn. Hij vindt het moeilijk te bepalen of de raad daar ruimte voor moet geven om daarop te kunnen anticiperen en op welke wijze dat moet gebeuren.

De **gemeentesecretaris** antwoordt dat je ontwikkelingen natuurlijk ziet aankomen, behoudens incidenten.

Als voorbeeld noemt hij de ontwikkeling van het sociaal domein. Hierop heeft de gemeente geanticipeerd door met een duidelijke visie en een duidelijk investeringsbeeld pro-actief en alert te reageren. Met andere woorden: door jezelf als gemeente goed in positie te brengen kun je aan de voorkant van je verhaal blijven; laat je het je overkomen, dan loop je als gemeente achter de feiten aan en verlies je veel.

Mevrouw **Meulendijks** wenst alle medewerkers veel succes toe. Zij stelt de vraag wanneer de raad weer op dezelfde wijze als vanavond wordt meegenomen. De **gemeentesecretaris** doet het voorstel de raad minimaal één maal per jaar mee te nemen in de ontwikkelingen, teneinde de betrokkenheid van de raad te vergroten.

De **voorzitter** bedankt de heer Ter Voert voor zijn heldere presentatie.

De presentatie zal digitaal worden toegestuurd.

5. Stukken ter kennisname Bestuur.

Geen.

6. Mededelingen Economie.

Geen.

7. Bespreekpunten Economie.

Geen.

8. Stukken ter kennisname Economie.

Geen.

Niets meer aan de orde zijnde, sluit de **voorzitter** om 21:00 uur de vergadering.

De commissie Bestuur en Economie,
De voorzitter, De commissiegriffier,