



Aan de leden van de gemeenteraad.

Raadsinformatiebrief 133

Helmond, 10 oktober 2023
Onderwerp: Doorontwikkeling ambtelijke organisatie Helmond

Zaaknummer: 51205111

Geachte leden van de gemeenteraad,

Onze stip op de horizon is het toewerken naar een stad in 2040 waar iedereen in Helmond kan meedoen, rondkomen en vooruitkomen. Een stad die duurzaam en leefbaar is met een economisch vitaal en aantrekkelijk woon- en werkklimaat. In de Ambitieagenda Helmond 2023-2028 staan de concrete lange termijn opgaven, opgedeeld in korte- en lange termijn doelen en mijlpalen. Dat geheel geeft ons richting in het hier en nu.

Het realiseren van deze ambities vraagt om een actieve, betrouwbare en dienstbare overheid. Een overheid die niet afwacht, maar durft te experimenteren en het voortouw neemt. Een overheid die de kansen benut, samen met de inwoners en ondernemers van de stad. De gemeente Helmond werkt daarom aan een toekomstbestendige ambtelijke organisatie met een duidelijke identiteit. De inrichting van de organisatie moet wendbaar zijn en kwaliteit en omvang moeten kunnen meebewegen met de grote opgaven waar we als stad voor staan. Het is ook de bedoeling dat de organisatie in balans komt en blijft met de opgaven in onze stad en regio.

Om een andere overheid voor onze Helmondse samenleving te zijn, is de samenwerking tussen bestuurders en ambtenaren van essentieel belang. Belangrijk is het goed nakomen van gemaakte afspraken. Op bovengenoemde thema's is een kwaliteitsverbetering noodzakelijk. Directie en management gaan hierin voorop, als een voorbeeld voor alle medewerkers.

College en directie hebben eind 2022 de conclusie getrokken dat de ambtelijke organisatie daar nu niet aan voldoet. Er is een disbalans met de kerntaken, opgaven en ambities van onze stad. Zeker met het oog op de ontwikkeling van onze stad richting 2040. Wij hebben u daarover begin van dit jaar in een informatiebijeenkomst geïnformeerd. Daarin stond de presentatie van het rapport van bureau & Van de Laar *'Helmond, stad met groeiambities, organisatie met groeipijnen'* centraal.

In 2023 is een proces van organisatieontwikkeling onder de noemer *'Samen maken we de sprong!'* ingezet met als doel om:

- De organisatie toekomstbestendig te maken;
- Het evenwicht in onze organisatie te herstellen;
- Duidelijkere sturingslijnen aan te brengen;
- Beter wijkgericht te gaan werken;
- Onze medewerkers meer aandacht te kunnen geven op inhoud en HR.

Dit rapport is tot stand gekomen in samenspraak met management en medewerkers in onze organisatie. Op 10 oktober jl. heeft het college van B&W dit rapport omarmd. We hebben de Ondernemingsraad om advies gevraagd. In december 2023 verwacht het college een definitief besluit te kunnen nemen.

Het eindrapport *'Het verhaal van onze organisatie'* bevat de weergave van de manier waarop wij willen dat onze medewerkers en managers hun rol uitoefenen. Het duidt hoe wij sturing geven aan en in onze organisatie. Het zet ook een organisatiestructuur uiteen die (nog) beter past op de uitdagingen waarvoor we staan. Deze doorontwikkeling biedt een fundament en perspectief aan gemeentebestuur, management en medewerkers hoe zich (nog beter) te organiseren en verhouden tot inwoners, ondernemer, netwerken en de

(gezamenlijke) uitdagingen. Graag stellen wij u hiervan op de hoogte door alvast enkele kernelementen toe te lichten.

Inspelen op de groei van de stad

Richting 2040 groeit ons inwoneraantal naar circa 115.000 inwoners. De daarmee samenhangende opgaven voor woningbouw, mobiliteit, bereikbaarheid, voorzieningenniveau, duurzaamheid, sociale tweedeling, en natuurlijk de basisdienstverlening en bedrijfsvoering vragen om een meer toekomstbestendig en wendbaar ingerichte organisatie. We gaan daarom evenwichtigheid in de structuur én duidelijkheid in de sturing aanbrengen. Op die manier willen we de beoogde schaa sprong en kwaliteitssprong van de stad faciliteren. Dit moet bijdragen aan politiek-bestuurlijk comfort en het kunnen zijn van een aantrekkelijk werkgever.

Binden en boeien van onze medewerkers

Onze medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal om onze inwoners en ons gemeentebestuur te bedienen. We investeren in onze organisatie door in te zetten op het (beter) binden & boeien en de (talent)ontwikkeling van al onze managers en medewerkers. We geven extra aandacht aan de ontwikkeling van medewerkers. En we zorgen voor duidelijke sturing op de inhoud. Dit doen we onder meer door teammanagers aan onze organisatie toe te voegen. Zo creëren we een beheersbare span of attention voor alle team- én afdelingsmanagers. We leren van en mét elkaar. En we investeren in het creëren van een open werksfeer waarin zaken bespreekbaar zijn. In een groeiende stad én organisatie spelen we daarmee in op de (nabije) toekomst én op een krappe arbeidsmarkt. We willen namelijk duurzame verbindingen met onze medewerkers blijven aangaan.

Wijkgericht werken en opgavesturing

Doel is om als overheid naast de inwoners, ondernemers en vele organisaties te gaan staan. Dat doen we door als gemeente mee te denken, ons open te stellen en transparant te communiceren. Daarnaast willen we vertrouwen geven, ruimte bieden en denken in mogelijkheden en kansen. Om dicht bij onze inwoners te staan, zetten we met een uniforme werkwijze in op een betere borging van een wijkgerichte aanpak in de organisatie. Deze bestaat onder andere uit een leer- en escalatieloo p voor bespreking van dilemma's tussen stedelijk beleid versus de wijkgerichte aanpak, het jaarlijks opstellen van een wijkagenda en het verankeren van wijkwethouderschap. Daarnaast versterken we de sturing op onze majeure opgaven en ambities. Dit doen we door de introductie van opgavemanagement en het beleggen van de rol van opgavemanager bij directieleden. Zij hebben integraal zicht en geven sturing aan de (bestuurlijk essentiële) opgaven van onze stad, waaraan vanuit programma's, projecten en lijnactiviteiten wordt bijgedragen.

Passende hoofdstructuur

De nieuwe organisatiestructuur bestaat uit negen lijnafdelingen, unit Control, Theater Het Speelhuis (tot aan de mogelijke verzelfstandiging), 31 teams onder aansturing van teammanagers en het Museum Helmond. Op basis van zorgvuldige analyses positioneren we in de nieuwe situatie enkele afdelingen, teams en taakvelden anders dan nu. Daardoor wordt de inrichting van onze organisatie logischer (bij elkaar horende taken in zelfde team/ afdeling). En ook evenwichtiger (meer gelijke omvang afdelingen en teams).

Samenspel gemeenteraad, college van B&W en organisatie

De schaa sprong vraagt om een sterk samenspel tussen raad, college en organisatie. Deze drie geledingen moeten zich bewust zijn van hun eigen rol hierin. Maar zeker ook van de onderlinge verbinding en rolneming die dit vraagt. Meer hierover zullen wij op 14 november toelichten bij de raadsinformatiesessie.

Wij verwachten met alle interventies in houding, gedrag, sturing en structuur beter te kunnen inspelen op onze uitdagingen en ambities. Iedereen is nodig om een bijdrage te leveren aan de schaa sprong en kwaliteitssprong die Helmond doormaakt. Net als voor het vervullen van onze kerntaken, opgaven en ambities. Met deze doorontwikkeling van de organisatie vallen geen gedwongen ontslagen. Het is een ontwikkelproces van kansen. Voor de stad, voor de organisatie en voor onze medewerkers.



Wij zullen u op gezette momenten op de hoogte stellen van de voortgang van de implementatie en doorontwikkeling van de organisatie. Het streven is om de implementatie eind Q1 2024 klaar te hebben. Wij informeren u graag persoonlijk en beantwoorden uw vragen in de beoogde informatiesessie(commissievergadering) op 14 november 2023.

Met vriendelijke groet,

burgemeester en wethouders van Helmond,

mevrouw P.J.M.G Blanksma- van den Heuvel
de burgemeester

de heer H.J. de Ruiter
de secretaris