

Fractie:	Vrije Poldermensen
Naam:	Helga Wiedijk
Onderwerp:	Traject Sezen
Beantwoording	X Nee, alleen antwoord aan mij zelf

Inleiding/aanleiding:

Op verschillende momenten en manieren zijn fractievoorzitters en raadsleden afgelopen half jaar geïnformeerd en semi-betrokken bij wat lijkt te zijn een te bewerkstelligen 'cultuuromslag' in de gemeentelijke organisatie. De term 'context gedreven werken' valt in dit verband regelmatig. Middels onderstaande vragen wil ik gaan begrijpen hoe en welk verband er bestaat tussen zaken die ik afgelopen half jaar voorbij heb zien komen en wat lijkt te hebben geresulteerd in een 'Traject Sezen', namelijk zaken als: vertrek gemeentesecretaris; vertrouwelijke en informele mededelingen van de burgemeester aan fractievoorzitters; toespraken van de burgemeester; clinics / trainingen voor medewerkers; het boek van de Stichting Sezen dat we in het postvak kregen; het bezoek aan gemeente Purmerend waar gewerkt wordt aan implementatie van 'contextgedreven werken'; *het vooruitzicht van een clinic/training die (ook) de blik van raadsleden moet gaan openen*; een kostenpost van minstens enkele tonnen (indien er verband bestaat tussen vertrek gemeentesecretaris en streven naar de 'cultuuromslag'). In elk geval zou ik graag de noodzaak van 2X een investering van € 50.000 in het 'Traject Sezen' verantwoord weten en gelegitimeerd zien als noodzakelijk proces bij het optimaliseren van het bestuur van Noordoostpolder.

Vragen:

1. Ligt er aan het 'Traject Sezen' een trajectplan / projectplan / plan van aanpak ten grondslag en bevat zo'n plan: een analyse van huidige 'oude' situatie; doelstelling toekomstige situatie; stappenplan met tijdspad; kortom: informatie waaruit antwoorden op onderstaande staande vragen zijn af te leiden?
Zo ja, graag inzage in het trajectplan.
Zo niet, dan graag antwoord op onderstaande vragen.

Antwoord.

Kern van het 'Sezentraject' is dat wij aan de hand van concrete cases een onderscheid willen maken tussen vormen van organiseren die systeemgedreven moeten zijn (zoals bepaalde RO-projecten, paspoorten verstrekken, enz..) en activiteiten die contextgedreven zullen worden uitgevoerd. Uiteraard geldt voor de eerste vorm (systeemgedreven) dat ook daar een dienstverlenende houding voorop staat. De grootste verandering ten opzichte van de oude situatie is vooral de laatste vorm (contextgedreven). Daarbij is namelijk de context van de burger en ondernemer leidend en wordt er naar bevind van zaken gehandeld. De rol van de gemeente is faciliterend en ondersteunend en er wordt gebruik gemaakt van de kracht van de samenleving. Een belangrijk element daarbij is 'betekenisgeving' : wat doet er werkelijk toe voor de inwoner/ondernemer in zijn/haar context?

Dat betekent dat niet de agenda van de ambtelijke organisatie, of het planningsysteem voorschrijft wat wel en niet en vooral wanneer gebeurt. Zoals gezegd: de context wordt dan leidend.

Juist omdat contextgedreven organiseren niet uitgaat van vooraf opgestelde planningen en een door de gemeente bedachte werkelijkheid, is er geen projectplan opgesteld.

Wij werken al doende en handelen naar bevind van zaken (dat geldt voor die activiteiten die we contextgedreven willen aanpakken). Uiteraard worden daarbij kaders en richtlijnen gehanteerd.

En het gaat zo snel als de betrokkenen aankunnen. Waar nodig betrekken wij daar ook het maatschappelijk middenveld bij (ZONL, Carrefour, Mercatus,...) die op dit moment soortgelijke ontwikkelingen doormaakt.

De ervaring van de begeleiders van Sezen leert ons dat er ongeveer 2 tot 3 jaar nodig is voor een volledige transformatie. Maar effecten zijn al te merken zodra je begint.

Uiteraard blijven er ook een heleboel activiteiten over die systeemgedreven worden georganiseerd en aangestuurd. Daarbij streven we er wel naar dat zo contextgericht of dienstverlenend als mogelijk te doen. Dat betekent onder andere dat systemen ondersteunend zijn en niet bepalen wat wel en niet mogelijk is.

2. Waarom ligt er aan een te bewerkstelligen 'cultuuromslag' en het 'Traject Sezen', dat een nieuwe ontwikkelingsrichting in gang wil zetten, geen trajectplan ten grondslag?
Antwoord.

Zie antwoord op vraag 1. Een trajectplan zal op zijn vroegst ontstaan nadat de clinics zijn afgerond (eind 2012). En ook dan zal het trajectplan niet het karakter hebben van een dichtgetimmerd projectplan, maar zal vooral gaan over de interventies die ingezet zullen worden om de organisatie te helpen op weg naar meer contextgedrevenheid.

3. Is de behoefte aan een 'cultuuromslag' binnen de gemeentelijke organisatie *manifest geworden* ná de komst van de nieuwe burgemeester?

Antwoord.

Nee. Het college heeft bij het opstellen van het collegeprogramma al heel duidelijk gekozen voor meer participatie door de burger en om veel meer samen te doen met burgers en maatschappelijk middenveld. Zij willen af van 'wij weten wel wat goed voor u is' en gaan veel meer uit van "we hebben u nodig". Ook in vele daaropvolgende beleidsnota's is dit terug te vinden.

Dat is duidelijk een gezamenlijke keuze waarvan de burgemeester niet de initiator is, maar eerder de rol van aanjager heeft gekozen.

4. De burgemeester lijkt pleitbezorger van de te bewerkstelligen cultuuromslag c.q. het implementeren van het 'contextgedreven werken', was de burgemeester ook *de initiator van dit proces* dat nu lijkt te resulteren in een 'Traject Sezen'?

Antwoord.

De burgemeester was al jaren eerder in contact gekomen met Sezen en heeft de link gelegd met de ontwikkelingen waar NOP mee bezig was. Dit heeft geresulteerd in een zogenaamde 'blikopener' voor college en directieteam met de mensen van Sezen begin 2012.

Sindsdien werkt het gedachtengoed van prof. ir. van Dinten als inspiratiebron voor zowel college als burgemeester, als ambtelijke organisatie.

5. Vragen over het mogelijk verband tussen streven naar een 'cultuuromslag' en de functie van een gemeentesecretaris daarin:

- a) De huidige interim gemeentesecretaris is verbonden aan de 'Sezen-school', betekent dit dat de vertrekkende gemeentesecretaris daarvoor zelf al had aangegeven niet in de richting van de door het college gewenste 'cultuuromslag' te kunnen of willen opereren en zich dus genoodzaakt zag te vertrekken?

Antwoord.

Gezien de afspraken in de vaststellingsovereenkomst tussen de burgemeester en de heer van Boven, mogen wij daarover geen

mededelingen doen.

- b) Óf was het zo dat door anderen geoordeeld werd dat de nu vertrekkende gemeentesecretaris geen constructieve rol zou kunnen spelen bij het bewerkstelligen van de gewenste 'cultuuromslag'?

Antwoord.

Zie antwoord op 5.a.

- c) Zo ja, wie waren die anderen?

Antwoord.

Zie antwoord op 5.a.

- d) Zo ja, hoe hebben die anderen hun oordeel gemotiveerd of in enigerlei vorm verantwoord? (In welke vorm?)

Antwoord.

Zie antwoord op 5.a.

- e) Óf was het zo dat éérst geoordeeld werd dat de gemeentesecretaris niet functioneerde in een door college gewenste ontwikkelingsrichting en dat vervolgens het 'Sezen-concept' gevonden/herkend werd als vorm van gewenste 'cultuuromslag' en daarom de met dit concept corresponderende interim secretaris werd aangetrokken?

Antwoord.

Zie antwoord op 5.a.

- f) Zo ja, wat waren op dat moment de contouren van die nieuwe ontwikkelingsrichting; door wie werden die contouren bepaald; in welke vorm werden die contouren intern gecommuniceerd; hoe kwam men via die contouren op de 'Sezen-aanpak'?

Antwoord.

Zie antwoord op 5.a.

- g) Is er verband tussen de duur van het 'Traject Sezen' en verbondenheid van de interim gemeentesecretaris aan Noordoostpolder?

Antwoord.

Nee. De interim gemeentesecretaris blijft tot het moment waarop de nieuwe gemeentesecretaris start. Dan is het 'Sezentraject' nog in de beginfase.

- h) Wordt het profiel van de nieuwe gemeentesecretaris opgesteld als in het verlengde liggend van (uitvoering van c.q. resultaten van) 'Traject Sezen'?

Antwoord.

In het profiel zal er een evenwicht zitten tussen kunnen herkennen, doorgronden van en overzicht hebben over alle relevante oriëntaties en vormen van organiseren. De 2 dominante vormen van organiseren (systeemgedreven versus contextgedreven) zullen immers allebei binnen onze gemeente nodig zijn en kunnen elkaar versterken. Het opstellen van een profiel is één van de opdrachten aan de interim-gemeentesecretaris.

6. Waarom staat er op pagina 149 van de Programmabegroting in het hoofdstuk Bedrijfsvoering onder de kop Organisatie wel "Organisatieontwikkeling is een continue proces", maar wordt het 'Traject Sezen' niet specifiek beschreven?

Antwoord.

Organisatieontwikkeling is inderdaad een continu proces waarbij er in de eerste fase begeleiding wordt gevraagd van Sezen/Bascole. Deze externe begeleiding is tijdelijk van aard. Gedurende deze eerste fase worden mensen van de ambtelijke organisatie opgeleid om het daarna zelfstandig te kunnen oppakken. Verder ook: zie antwoord op vraag 1 en 7.

7. Hoe zijn de bedragen die de kosten van het 'Traject Sezen' moeten dekken gespecificeerd?

Antwoord.

Er is een inschatting gemaakt van de bedragen die er de komende periode als investering nodig zijn om het transitieproces vorm te kunnen geven. De investering bestaat uit een combinatie van begeleidingsuren door Sezen/Bascole van College en Directieteam, drie clinics (2 voor voor medewerkers en 1 voor college, directieteam en griffier), bijeenkomsten voor de Raad en het laten volgen van leergangen door enkele trekkers uit diverse geledingen. Dat laatste is nodig om verder te kunnen zonder begeleiding van Sezen/Bascole.

Hoe dat er exact uitziet, is nu nog niet aan te geven. Pas nadat de clinics zijn geweest, zal het verder te bewandelen pad duidelijk worden.