

1	STR	<p>Wijziging in aansturing organisatie</p> <p>Toelichting:</p> <p>De organisatieontwikkeling van de gemeente Goirle is gericht op het verbeteren van de dienstverlening. We willen snel kunnen reageren op nieuwe ontwikkelingen in onze omgeving of op vragen van inwoners. Dit willen we bereiken met behulp van zelforganisatie. Zelforganisatie is niet het doel, maar een middel. Sinds februari 2021 is er sprake van een nieuwe organisatie-inrichting en een besturings- en organisatiefilosofie, die uitgaat van de kracht van medewerkers als deskundige professionals. Professionals die vertrouwen krijgen in hun 'vakmanschap'. De teams maken onder begeleiding van domeinmanagers een ontwikkeling door richting zelforganisatie. Deze "sterke teams" hebben we nodig om onze inwoners beter te bedienen.</p> <p>Om deze beweging te realiseren staan tot nu toe de domeinmanagers aan de lat. We startten in 2021 met minder managers die meer medewerkers direct onder zich kregen. Zo stuurden we op een andere rol voor het management: minder inhoud, meer richtinggevend en kaderstellend. Plus: de opdracht voor domeinmanagers om te focussen op de ontwikkeling van het team. We leerden en experimenteerden met deze manier van werken in de afgelopen anderhalf jaar.</p> <p>De ontwikkeling richting zelforganisatie is echter complex gebleken. Een aantal zaken is nog niet op zijn plek gevallen. We lopen er tegenaan dat:</p> <ul style="list-style-type: none">- de werkdruk hoog is.- (sommige) teams en medewerkers zoekende zijn.- nog niet iedereen voldoende in staat en bereid is om zijn taken zelfstandig uit te voeren.- domeinmanagers er onvoldoende in slagen om hun faciliterende, richtinggevende en coachende rol goed in te vullen- onze bestuurders ook nog moeten wennen aan de nieuwe rol van de domeinmanager en de nieuwe manier van werken. De klokken lopen nog niet altijd gelijk.- er eigenlijk te weinig tijd is om stil te staan, na te denken, te evalueren en door te ontwikkelen.- we daardoor onvoldoende kunnen innoveren. Terwijl dat juist kan helpen om het werk efficiënter te doen en zelforganisatie beter mogelijk te maken. <p>Door de functie van teamleider te introduceren is er meer ruimte en tijd voor ontwikkeling van individuen en de teams. De teamleiders worden, net als de domeinmanagers belast met de</p>
---	-----	--

		<p>coachende en faciliterende rol in de ontwikkeling van teams en individuele medewerkers.</p> <p>Besluit:</p> <ol style="list-style-type: none"> In te stemmen met de voorgestelde wijziging in de aansturing van de organisatie. In te stemmen met de verdeling van taken tussen de domeinmanagers en teamleiders.
2	MVS	<p>Invulling formatieplan 2023</p> <p>Toelichting:</p> <p>Het college heeft in zijn vergadering van 8 november 2022 het formatieplan 2023 vastgesteld. Bij de begrotingsbehandeling 2023 heeft de raad budget beschikbaar gesteld van 750 k voor de jaren 2023 en 2024, als tijdelijke dekking voor de in het formatieplan 2023 voorgestelde formatie-uitbreiding van in totaal 1,5 miljoen euro.</p> <p>Het ontbreken van planvorming, de lange termijn financiële positie van de gemeente én de opdracht uit het bestuursakkoord tot verlaging van de uitgaven met 2-*2 miljoen euro lagen ten grondslag aan die afspraak. Daarnaast verwacht het college dat ook de uitkomsten van de strategische heroriëntatie moeten worden meegenomen in het formatievraagstuk voor de komende jaren.</p> <p>Het managementteam heeft op basis van prioritering een keuze gemaakt voor wat betreft de inzet van deze middelen. Het managementteam heeft ook inzichtelijk gemaakt welke taken, ambities en opgaven het niet kan realiseren indien aanvullende middelen in de loop van 2023 niet worden toegekend.</p> <p>Besluit:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kennisnemen van de door het MT gemaakte keuzes voor (gedeeltelijke) invulling van het formatieplan en de daaruit voortvloeiende consequenties. In te stemmen met structurele invulling van de door MT gemaakte keuzes en de financiële consequenties daarvan voor de jaren 2025 e.v. op te nemen in de Perspectiefnota 2024.