



Interne memo

KAB

Aan	Jan Schrijen, Hannie te Grotenhuis, Ruby van Dinther
Van	[Redacted]
Onderwerp	politiek bestuurlijke situatie Meerssen
Datum	4 december 2024
Bijlage(n)	
Afschrift	
Stuknummer	[Documentnummer]

Inleiding

De politiek-bestuurlijke situatie binnen de gemeente Meerssen is al sinds jaar en dag (sinds de kwestie rondom voormalig wethouder Jo Dejong) gespannen. Het college is meermaals ten val gekomen. Dit onder meer vanwege het feit dat een meerderheid van de gemeenteraad het vertrouwen in hen had opgezegd omdat de wethouders voorstander waren van een herindeling met de gemeente Maastricht en geen heil meer zagen in de vorming van een regiegemeente. Het streven om de politieke partijen nader tot elkaar te brengen vormde een voortdurende uitdaging voor de burgemeester. Miriam Clermonts zelf is Gezien de wijze van haar ambtsuitoefening stond niets een herbenoeming van haar in 2020 in de weg.

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

Verschijnen rapport Bouman

Onlangs verscheen het evaluatierapport over de uitgevoerde enquête naar het vergader- en raadsgriffiemodel in Meerssen (bijlage 1). Dit in het kader van het Programma Gemeenteraad aan het stuur.

Deze evaluatie is middels een enquête is uitgevoerd door Bureau MB van Marcel Bouman, die tevens in ingehuurd als tijdelijke versterking van de griffie van Meerssen!

In december 2024 moest de Meerssense raad besluiten of het huidige organisatie- en vergadermodel definitief wordt ingevoerd, de proefperiode wordt verlengd, of dat er teruggekeerd wordt naar het oude model.

De raad van de gemeente Meerssen heeft op 15 december 2023 besloten het jaar 2024 te benutten als proefperiode en ruimte te nemen om te onderzoeken welke werkwijzen, werkverdelingen en kwaliteitsstandaarden in de dienstverlening het beste aansluiten op de ondersteuningsbehoefte van de Meerssense raad.



Interne memo

KAB

In het evaluatierapport wordt vastgesteld dat de raad in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met aanzienlijke weerstand tegen het nieuwe organisatiemodel. Deze weerstand komt zowel vanuit een smaldeel van de raad als vanuit het college en het managementteam. Dit heeft geleid tot een vertroebelde organisatiecultuur, waarin het verzet openlijk wordt geuit op manieren die niet passen in een gemeentelijke werkomgeving. Tegelijkertijd is er een aanzienlijke druk op de griffie ontstaan, zowel qua werkdruk als in termen van een onveilige werkomgeving.

In het evaluatierapport wordt vervolgens een analyse gemaakt van het verzet tegen het nieuwe organisatiemodel voor de griffie en de raad.

De invoering van het nieuwe organisatiemodel heeft geleid tot veel weerstand en verdeeldheid. Deze weerstand komt niet alleen van een minderheid van de raadsleden, maar strekt zich ook uit tot het college, het managementteam en zelfs tot medewerkers van de secretarie. De situatie heeft geleid tot een verstoorde samenwerking en een ongezonde werkomgeving binnen de gemeentelijke organisatie.

Het verzet binnen de raad concentreert zich rondom vijf raadsleden. De tegenwerking geschied openlijk en is bijzonder krachtig. Enkele tactieken die zij hanteren om het ontwikkeltraject te dwarsbomen zijn: bewust opsplitsen van de fractie BRUG-M in vijf eenmansfracties. En het overbelasten van de griffie met vragen en verzoeken rondom documenten, regels, procedures en personen.

Met als gevolg onnodig lange en inhoudelijk slechte raadsvergaderingen- en bijeenkomsten. Ondermijning van het vertrouwen binnen de raad en een hoge werkdruk voor de griffie, aldus het rapport.

Het verzet beperkt zich echter niet tot de raad, maar strekt zich ook uit naar het college en het managementteam. Dit uit zich in denigrerende opmerkingen over raadsleden, griffier en externe adviseur en het frustreren van werkbijeenkomsten en vergaderingen door het herhaaldelijk in twijfel trekken van het nieuwe organisatiemodel, aldus het evaluatierapport. Maar ook in het camoufleren van de organisatorische problemen binnen de secretarie, waarbij het verzet tegen het nieuwe organisatiemodel van de raad en de griffie mogelijk dient om de aandacht af te leiden van structurele tekortkomingen binnen de eigen ambtelijke organisatie.

Al dit verzet heeft geleid tot:

- 1) Ernstige kloof tussen raad en college
- 2) Verzwakking van het leiderschap van het college.
- 3) Demotivatatie binnen de secretarie.
- 4) Verziekte organisatiecultuur.
- 5) Onveilige werkomgeving voor griffieteam
- 6) Hoge werkdruk bij griffie.

Volgens het rapport is het essentieel dat het leiderschap binnen de raad, het college en het managementteam de verantwoordelijkheid neemt voor het herstellen van de organisatiecultuur. Hiervoor is het volgende nodig:

- 1) Een heldere koers van de raad. De meerderheid van de raad die het nieuwe model steunt, moet een duidelijk signaal afgeven dat de proefperiode wordt afgemaakt en geëvalueerd, en dat structureel verzet en sabotage onacceptabel zijn.
- 2) Duidelijk leiderschap van het boegbeeld van het gemeentebestuur. De burgemeester moet een voorbeeld stellen in het bevorderen van respect en constructieve samenwerking. Dit kan door expliciet



Interne memo

KAB

stelling te nemen tegen onfatsoenlijk gedrag en het bevorderen van een cultuur van samenwerking.

Verdere ontwikkelingen n.a.v. rapport Bouman

N.a.v. het verschijnen van dit rapport heeft de CdK op 30 oktober jongstleden de fractievoorzitters bij zich geroepen om te bespreken hoe nu verder met de start van de benoemingsprocedure van een nieuwe burgemeester. Tijdens dit overleg heeft de CdK het aanbod gedaan van mediation.

Op 5/6 november hebben het college en het MT (bijlage 2) een brief geschreven aan de Stuurgroep en de Werkgeverscommissie waarin zij zich distantiëren van de door Bouman in zijn in zijn Evaluatie vergadermodel en raadsgriffiemodel van 12 oktober 2024 getrokken conclusies. Bouman beticht in zijn evaluatie een deel van de Raad, het College, het management en een deel van de ambtelijke organisatie van sabotage, ondermijning, verzet en actieve tegenwerking! Ook is hij de mening toegedaan dat verzet tegen het nieuwe organisatiemodel van de Raad en de griffie mogelijk dient om de aandacht van de problemen in de ambtelijke organisatie te camoufleren, aldus het college en MT.

De Werkgeverscommissie heeft zich in haar schrijven van 4 november 2024 (bijlage 3) nadrukkelijk gedistantieerd van de inhoud van de Evaluatie vergadermodel en raadsgriffiemodel van 12 oktober 2024.

Op vrijdag 8 november is er een uitvoerig artikel in DL (bijlage 4) verschenen over het evaluatierapport van Bouman. Dit kon uiteraard niet uitblijven nadat Bouman zelf actief het rapport verstuurd had aan alle raadsleden. In dit artikel wordt uiteraard ook gewag gemaakt van de door Bouman gedane aantijgingen jegens het college en het MT.

Inmiddels hadden die vrijdag alle fracties een brief ondertekend waarin zij het vertrouwen in Bouman hebben opgezegd.

Op 18 november vond er een besloten raadsvergadering plaats

[Redacted]

[Redacted]

Op 26 november jongstleden vond er een vervolgoverleg plaats tussen de Gouverneur en de vertrouwenscommissie. Tijdens dit overleg heeft de CdK de namen van Jan Schrijen en Hannie te Grotenhuis genoemd en verder toegelicht hoe hij tot die keuze is gekomen. Tijdens deze vergadering blek eens te meer van de twee kampen in de commissie.

Overige trajecten/discussies

[Redacted]

[Redacted]



Interne memo

KAB

Daarnaast speelt de discussie over de formatie omvang van de griffier. Voorgesteld wordt thans om de formatie van de griffie thans op 4 FTE's te bepalen. Een deel van de raad is hiervoor, een ander deel, waaronder Brug-M, is mordicus tegen. Men wil de discussie hierover afhankelijk stellen van de uitkomsten van de discussie over het vergader- en raadsgriffiemodel in Meerssen in het kader van het Programma Gemeenteraad aan het stuur. De voorstanders zijn voor vanwege het aflopen van de flex-contracten van enkele griffie medewerkers. (zie bijlage 6 voor verdere achtergronden).



Interne memo

KAB