

Situatie rondom griffie Meerssen

Inleiding

Vorige week is een evaluatierapport verschenen over de uitgevoerde enquête naar het vergader- en raadsgriffiemodel in Meerssen. 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 moet 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.

Wijze van evalueren

In de adviesnota 'Herinrichting vergadermodel' en de adviesnota 'Herinrichting raadsgriffie' is de wijze waarop wordt geëvalueerd en de criteria die daarbij gelden vastgelegd. Bij het vergadermodel is o.a. gekeken naar de werking van de nieuwe beeldvormende bijeenkomsten, oordeelsvormende en besluitvormende bijeenkomsten en het beraadslagings- en besluitvormingsmodel. Bij de griffie is gekeken naar de dienstverlening. Hoe e.e.a. verder uitgewerkt is, is in het kader van deze notitie niet zo bijster interessant.

Ontvangen respons

Feit is echter dat slechts zeven van de zeventien raadsleden het enquêteformulier hebben ingevuld, terwijl géén enkel lid van het college en de afdelingsmanagers dit hebben gedaan. Zij waren daartoe wel uitgenodigd. De notitie concludeert dan ook dat op basis van de ontvangen respons een zinvolle evaluatie van het vergadermodel en het raadsgriffiemodel momenteel niet haalbaar is.

Zonder een volledige evaluatie kan de raad geen goed onderbouwde keuze maken in dit traject waarbij de moet raad kiezen tussen drie opties:

- 1) het nieuwe vergadermodel en raadsgriffiemodel worden behouden,
- 2) de huidige proefperiode wordt verlengd, of
- 3) er wordt teruggekeerd naar het oude organisatie-model.

Verzet tegen het nieuwe organisatie-model

In het evaluatierapport wordt vastgesteld dat de raad in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met aanzienlijke weerstand tegen het nieuwe organisatie-model. 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 organisatie-model 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 geschiedt 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. Ondernijming 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) Demotivatie 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 stelling te nemen tegen onfatsoenlijk gedrag en het bevorderen van een cultuur van samenwerking.

Advies in evaluatie nota

De evaluatienota eindigt met een advies. Geadviseerd wordt om thans toch te kiezen voor het nieuwe organisatiemodel. Hoewel er nu nog geen evaluatie ligt, biedt deze keuze de grootste stabiliteit voor de griffie en de continuïteit voor de raad. Het geeft de nieuwe medewerkers zekerheid, voorkomt personeelsuitval en zorgt ervoor dat de raad verder kan bouwen op het huidige model zonder in te boeten op kwaliteit. Voorgesteld wordt om te kiezen voor het nieuwe model, vaste contracten aan te beiden om de organisatie te stabiliseren en het model te blijven monitoren en evalueren om eventuele verbeterpunten tijdig te signaleren.

Mijn bevindingen / advies

Zoals ik aan het begin van deze memo reeds geconstateerd heb is de evaluatienota opgesteld door Bureau MB van Marcel Bouman, die tevens is ingehuurd om de griffie tijdelijk te versterken (en volgens mij [redacted])

Het is dan ook niet zo heel vreemd dat er sprake is [redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat met [redacted]

Ik kom morgen na het gesprek met burgemeester Clermonts met een advies hoe nu verder met de benoemingsprocedure van een nieuwe burgemeester. [redacted]

[redacted]