



Advies

De OR is in de kern met de inhoud van de adviesaanvraag eens. In aanmerking nemende dat de teamindeling en de sleutelfuncties in aparte adviesaanvragen later aan de OR zullen worden voorgelegd, adviseert de OR u nu dit deel van de aansturing van de Omgevingsdienst Groningen conform uw voorstel te implementeren.

Met vriendelijke groet,
Namens de ondernemingsraad,

Jaap Nieland
voorzitter

Cindy Lodeizen
secretaris



Aan: WOR bestuurder Omgevingsdienst Groningen
Mevrouw N. Baars
Betreft: Advies OR deel 1 evaluatie aansturing organisatie ODG
Kenmerk: U-19-01

Datum: 7 januari 2019

Geachte mevrouw Baars,

Naar aanleiding van de ontvangen adviesaanvraag d.d. 5 november 2018 en de daarop volgende toelichting tijdens de overlegvergadering op 3 december 2018 volgt hieronder onze reactie.

Adviesaanvraag

In de aanvraag wordt voorgesteld de aansturing van de Omgevingsdienst Groningen als volgt te organiseren:

1. De aansturing van de omgevingsdienst Groningen zal plaatsvinden door 1 directeur, 2 afdelingshoofden en 6 teamleiders.
2. De afdelingshoofden zijn: het afdelingshoofd Ondersteuning en het afdelingshoofd Primair Proces.
3. Het afdelingshoofd Primair Proces stuurt de 6 teamleiders aan.

Tijdens de bespreking van de adviesaanvraag hebben wij met elkaar vastgesteld dat de teamindeling en de informatie rond de sleutelfuncties nog ontbreken. U heeft aangegeven dat de sleutelfuncties in de functiewaarderingsrondes worden meegenomen. De eerste ronde vindt in februari 2019 plaats. In dat verband heeft u voorgesteld de sleutelfuncties op een later moment in een adviestraject te vatten. De teamindeling is nog gaande en zal eveneens later aan de orde komen.

Bevindingen OR

Wij hebben tijdens de overlegvergadering van 3 december 2018 het belang van de inhoudelijke kennis van de teamleiders benadrukt. De teamleider dient bij de externe contacten een goed gesprekspartner te zijn. Daarnaast is inhoudelijke kennis belangrijk bij de beoordeling van zijn/haar medewerkers. De beoordeling van de medewerkers kan niet slechts op de kwantiteit werk worden gebaseerd maar eveneens zeer nadrukkelijk ook op de kwaliteit van de medewerkers. En dat kan alleen als er sprake is van voldoende inhoudelijke kennis van de beoordelaar.

Tijdens genoemde overlegvergadering is ook de communicatie over evaluatie en teamindeling aan de orde gekomen. Wij hebben met u vastgesteld dat de medewerkers inzicht moeten krijgen in wat de status van de evaluatie van de aansturing van de organisatie nu is. Daartoe zal de communicatie aanzienlijk verbeterd moeten worden.