

Bijlage onderzoeksopdracht bestuurskrachtonderzoek

Aanleiding

In het bestuursakkoord Samen Bouwen is een opdracht verstrekt voor het uitvoeren van een bestuurskrachtonderzoek binnen de gemeente Goirle.

Hierover is het volgende genoteerd;

Er zullen geen verdere wijzigingen van het formatiebudget goedgekeurd worden vóórdat er een gedetailleerde analyse beschikbaar is van gemeentelijke taken en de daarvoor benodigde personele capaciteit. Daartoe dient een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd te worden in opdracht van de gemeenteraad. Vorm, inhoud en uitvoering dienen nader bepaald te worden. Wij denken aan elementen zoals we die zien bij het gemiddelde bestuurskrachtonderzoek, (kerntakendiscussie, doelmatigheidsonderzoek) met tevens aandacht voor het kwalitatieve werkklimaat. Ook moet er duidelijkheid komen over de mate waarin er kosten bespaard kunnen worden, bijvoorbeeld op ziekteverzuim, externe inhuur of door taken af te stoten.

Onderzoeksopzet

Gedurende het gehele traject zal er sprake zijn van een regieteam (bestuurlijk-ambtelijk) en een klankbordgroep (raad) waarmee constant snel en gericht geschakeld kan worden door het onderzoeksbureau.

<i>Wat</i>	<i>Waarom</i>	<i>Hoe</i>
1.Opgavenprofiel	Vanuit bestaande bronnen (gemeentelijk, landelijk) vastleggen wat de kerntaken, maatschappelijk opgaven/ontwikkelingen en bestuurlijke ambities waar voor Goirle, nu en op de middellange termijn, aan de lat staat zijn in een zogenaamd <i>opgavenprofiel</i> . De zwaarte van dat profiel bepaalt in belangrijke mate wat Goirle daar tegenover moet stellen in termen van ambtelijke realisatiekracht, op strategisch, beleidsmatig en uitvoerend (incl. bedrijfsvoering) niveau.	Op basis van diverse documenten (bestuursakkoord, visiedocumenten, begrotingen, feitelijke gegevens, MTO uitkomsten etc.) worden de opgaven en ambities van Goirle in beeld gebracht.
2.Analysemodel	Door gebruik te maken van een analysemodel zijn we in staat om vast te stellen hoe krachtig onze organisatie op dit moment is. Daar tegenover staat dat vanuit een dergelijk model ook direct inzichtelijk wordt waar onze kwetsbaarheid ligt. Een dergelijk model kent aspecten waaraan getoetst wordt zoals de positie in de regio, de maatschappelijke verbinding, verbinding raad-college-ambtelijke organisatie, strategie, leiderschap, werkgeverschap, organisatiecultuur, organisatiecapaciteit, organisatie inrichting en bedrijfsvoering.	Er wordt een formatieve analyse uitgevoerd. De gegevens worden afgezet t.o.v. andere, vergelijkbare gemeenten. Daarnaast worden er openbare, bestaande gegevens gebruikt om het analysemodel in te vullen.
3.Gesprekken	Om de, tot dan toe verkregen, gegevens aan te vullen en een beeld te vormen van huidige en gewenste realisatiekracht en benodigde capaciteit worden er gesprekken gevoerd.	Er worden gesprekken gevoerd met verschillende partijen (burgemeester, wethouders, gemeentesecretaris,

		domeinmanagers, OR, raadsleden, griffier).
4. Werksessies	Er worden meerdere werksessies met medewerkers georganiseerd om de reactie op te halen met betrekking tot de huidige en gewenste realisatiekracht en benodigde capaciteit.	De werksessies worden per afdeling ingericht met een selectie van medewerkers.
5. Analyse en spiegelen	Alle input wordt gebundeld, er volgt een diagnose en een oordeel wat leidt tot bevindingen. Deze bevindingen worden gedeeld in spiegelsessies. In de sessies kunnen geselecteerde deelnemers reflecteren en kan informatie aangescherpt of aangevuld worden.	De spiegelsessies worden ingericht per groep (klankbordgroep, MT, college, raad).
6. Eindrapport	Met alle verkregen informatie wordt er een eindrapport opgemaakt met een antwoord op de vraagstelling en conclusies + handvatten hoe om te gaan met de conclusies.	Conceptrapport wordt voorgelegd aan het regieteam, na een feedbackronde volgt een definitief rapport. Deze wordt bestuurlijk en ambtelijk toegelicht.

Proces

