

De beste Gemeentesecretaris/Algemeen directeur voor de gemeente Purmerend

Resultaten consultatie

In totaal hebben 200 respondenten hun mening gegeven en aangegeven wat zij belangrijk vinden.

1. De nieuwe gemeentesecretaris/algemeen directeur van de gemeente Purmerend richt zich vooral op ...	Aantal keer genoemd
1. Een goede samenwerking tussen bestuur en organisatie	124
2. Goed werkgeverschap	84
3. De toekomst van onze organisatie	72
4. De Purmerendse manier van werken	44
5. Het adviseren en ondersteunen van het college van B&W	37
6. Het initiatief nemen tot vernieuwing of nieuw beleid	35
7. Een klantvriendelijke en dienstverlenende gemeente	33
8. Het uitvoeren van gemaakte afspraken	32
9. De versterking van eigen verantwoordelijkheid	24
10. <i>Anders, namelijk ... (maximaal 50 tekens)</i>	18
11. Vraagstukken vanuit de inwoners van de gemeente Purmerend	18
12/13. De collega's	16
12/13. Het landelijk en regionaal positioneren van Purmerend	16
14. Het overleg met de OR	15
15. De samenwerking binnen het MT	14

(per vraag konden maximaal 3 keuzemogelijkheden worden gegeven)

** Anders, namelijk (maximaal 50 tekens)*:*

- De toekomst van onze organisatie in een samenleving die 2 profielen heeft. Profiel 1: de realiteit van de dag. Waarin sprake is van bijv. een loszittende stoeptegels waarachter een sociaal isolement schuil kan gaan. Ook de verharding van de criminaliteit. Daarnaast de realiteit van de informatiemaatschappij, de digitale samenleving. Waarin men snel en effectief toegang wil tot de informatie die de gemeente in beheer heeft, maar ook de oppervlakkigheid en polarisatie van social media. Hoe beiden in balans te houden vanuit de gemeente als lokaal democratisch middelpunt. Die problematiek moet de gemeentesecretaris scherp op het netvlies hebben.
- Zichtbaar zijn, ook op de koog. Er zijn als het moet bij vervelende dingen.
- Cultuurverandering: niet duiken voor verantwoordelijkheid, minder pappen en nathouden.
- Niet al van te voren bedacht wie het wordt en intern doorgeschoven want dan heeft deze enquête geen zin.
- Een mensen mens!
- Samenwerking binnen MT én binnen de organisatie, met oog voor medewerkers en inwoners.
- Hij of zij heeft een heldere visie over een effectief functionerende gemeente in dienst van haar bewoners. Draagt deze visie uit, opdat we een duidelijke koers kunnen varen.
- Optimale afstemming tussen de Purmerendse manier van werken en systemisch werken.
- Het faciliteren van de organisatie als verbindend leiderschap.
- Het de organisatie mogelijk maken de opgelegde taken van de overheid uit te voeren.
- Het tonen van leiderschap en richting geven aan de ambtelijke organisatie.
- Ik vind 3 antwoorden eigenlijk te weinig, alles is belangrijk. Maar wat mij betreft is de Purmerendse manier van werken één van de belangrijkste uitgangspunten om aan de overige eisen te kunnen voldoen.
- Duidelijke visie en structuur om koers te houden.

- Integer zijn.....
- Ontwikkeling van het DT.
- De Purmerendse omgeving: de stad en de dorpen en de medewerkers.
- De invulling van de centrumrol van Purmerend in Waterland.
- Een visie, missie en doelstellingen die doervloeien naar de domeinen. De domeinen en teams kunnen aan de hand van de visie, missie en doelstelling hun eigen plannen definiëren, zodat men weet op welke manier men bij kan dragen aan de organisatiedoelstellingen.

2. De nieuwe gemeentesecretaris/algemeen directeur van de gemeente Purmerend is vooral...	Aantal keer genoemd
1. Zichtbaar aanwezig en toegankelijk	109
2. Verbindend	97
3. Iemand die ruimte geeft en eigen verantwoordelijkheid stimuleert	56
4. Integer	50
5. Visionair en strategisch	37
6. Een boegbeeld voor de ambtelijke organisatie	35
7. Duidelijk in het vertalen van de Purmerendse manier van werken naar de praktijk	33
8. Daadkrachtig en vastberaden	28
9. Oplossingsgericht	27
10. Praktisch	22
11. Vernieuwend	19
12/13. Resultaatgericht	18
12/13. Gericht op de uitvoering van afspraken en beleid	18
14. <i>Anders, namelijk ... (maximaal 50 tekens)</i>	7

(per vraag konden maximaal 3 keuzemogelijkheden worden gegeven)

** Anders, namelijk (maximaal 50 tekens)*:*

- Iemand die in de organisatie aanwezig is en begrijpt wat het betekent om bij een gemeente als Purmerend (stad, platteland, dorp en digitalisering) te werken. Iemand die sleutelfuncties kritisch evalueert op het functioneren in de organisatie.
- Transparant.
- Mensen aanspreken op gedrag en houding.
- Niet beïnvloedbaar door politiek gekonkel in de MT's.
- Kijk met een open en brede blik naar buiten en naar de organisatie. Er zijn meerdere wegen die naar Rome leiden en zorg dat er ook ruimte is voor andersdenkenden: Zezen is niet de heilige graal.
- Geeft het goede voorbeeld in hoe we omgaan met informatie en onze informatievoorzieningen vraagt dit ook van anderen in voorbeeldfuncties (B&W, MT, DT).
- Charismatisch.

3. Ook werd gevraagd de volgende zin af te maken: 'Mijn advies aan de nieuwe gemeentesecretaris/algemeen directeur is ...':

Hieronder lees je de 113 reacties:

1. Wordt Purmerender.
2. Kom eens wat vaker langs op de werkvloer. (in dit geval de milieustraat) + de koog.
3. Meer op de werkvloer aanwezig.
4. Iemand die de koppen dezelfde kant laat kijken (verbindend in taken).
5. Dat hij/zij zich inzet voor de organisatie.
6. Oprechte eerlijke man.
7. Luister naar iedereen, je doet het met z'n allen.
8. Om een initiërende rol te nemen op de betekenis en positionering van de gemeentelijke organisatie als democratisch boegbeeld in de informatiesamenleving.
9. Betrokken, kundig en een verbinder.
10. Wees jezelf in de rol van verbindende factor. Heb een duidelijke visie wat nodig is voor de stad maar sta open voor de professionele collega's en hun adviezen.
11. Zorg dat er gecommuniceerd gaat worden, in alle lagen van de organisatie. Hierdoor neem je veel onduidelijkheid, onveiligheid weg en gaat het samenwerken makkelijker.
12. Werk vanuit je hart en luister naar de mensen om je heen.
13. Wees een voorbeeld voor ons allen door eerlijk, oprecht en betrouwbaar te zijn en door een ander echt te horen en door wijze woorden te spreken. Wees welkom & veel succes!
14. Wees meedenkend, open en bereikbaar, oplossingsgericht.
15. Iemand die in de organisatie ophaalt waar de prioriteiten en kansen liggen. Een nieuw iemand betekent ook weer vertrouwen opbouwen, dus investeer daarin.
16. Dat die zich open stelt en openheid binnen de gemeente Purmerend.
17. Wees zichtbaar in de hele organisatie, sta voor je personeel, geef weerwoord aan de politiek, zorg dat de kerntaken van de gemeente uitgevoerd worden.
18. Wees een strategische partner voor het college en draag zorg voor meer verbinding op een aantal plekken in de organisatie.
19. Let er op dat de organisatie met zijn tijd mee gaat. Blijf niet te lang hangen in oude patronen.
20. Zichtbaar zijn en oog houden voor uitvoerbaarheid van beleid en planning in de praktijk.
21. Een cultuurverandering: verantwoordelijkheid nemen en niet duiken voor werk. Minder vrijblijvend en meer volgens standaarden en vaste processen.
22. Blend in. Niet uit de hoogte of ivoren toren.
23. Zorg dat je dichtbij de medewerkers staat. Leiden vanuit gelijkwaardigheid is veel krachtiger dan vanuit hiërarchie.
24. Om nu echt eens werk te maken van de sfeer in het maatschappelijk domein zodat heel Purmerend een fijne plek is om te werken.
25. Pak het stuurwiel vast en bepaal de richting.
26. Van buiten naar binnen is een middel, geen doel. Wees dus niet wollig, met veel gelul en weinig woorden, maar wees concreet met een onderbouwde strategische visie.
27. Sta in verbinding met alle mensen die werken voor de gemeente. We hebben zoveel talenten binnen. Inhuur is niet altijd het antwoord.
28. Om de Purmerendse manier van werken uit te dragen, zelf het goede voorbeeld te geven, integer te handelen en samenwerking tussen mt-leden te bevorderen.

29. Wees een verbindende factor (ook tussen ambtenaren en bestuurders) en maak van de ambtelijke organisatie een samenhangend geheel.
30. Luister naar de medewerkers en niet alleen naar de managers.
31. Wees betrokken bij en zichtbaar voor alle medewerkers van de organisatie. Bepaal met elkaar koers en leg vast wat er verwacht wordt in duidelijke en korte bewoordingen.
32. Sluit aan bij de huidige organisatie.
33. Zorg dat er verbinding is tussen de domeinen, directie en college.
34. Bijna ieder besluit heeft een ICT impact. Betrek ICT zo snel als mogelijk.
35. Verbind de Koog en de buitendienstlocaties meer met het stadhuis. Zorg ervoor dat de tweedeling wij/zij meer vervalst.
36. Wees vooral sturend en niet te directief.
37. Wees verbindend, vernieuwend en kritisch.
38. In het ruimtelijk domein zijn mooie visies gemaakt waar Purmerend naar toe moet in 2040. Het zou mooi zijn als maatschappelijk domein ook een toekomst visie had.
39. Zet alle medewerkers in hun kracht er is veel kennis en kunde in huis die niet altijd gezien wordt.
40. Om aandacht voor de personen te hebben die voor de gemeente werken.
41. Zorg dat hij/zij zichtbaar is binnen de organisatie zodat hij/zij de verbindende factor kan zijn tussen de verschillende beleidsdomeinen of afdelingen.
42. Zorg dat de medewerkers gefaciliteerd worden om te doen waar ze goed in zijn en houdt de focus naar de toekomst.
43. Luister, kijk en voel.
44. Aandacht interne org. = profijt allen! Speerpunten: visie dienstverlening beleid + naleving samenwerking, professionaliteit, omgang informatie + informatievoorziening.
45. Wees jezelf, wat zich vertaalt in wees een Purmerender. Voor ons als medewerkers, maar ook voor onze stad.
46. Sta en verbind jezelf met de gehele organisatie: van directie tot uitvoering.
47. Naast besturen en verbinden, sta ook met je voeten in de klei en toon lef om gemaakte afspraken waar te maken!
48. Laat je gezicht zien en blijf binnen de lijntjes. Mocht de situatie zich zo voordoen zorg dan dat de lijntjes opgeschoven worden, in het belang vd inwoner en medewerker.
49. Maak kennis met de gemeente en met de medewerkers en luister naar hun verhalen/ervaringen.
50. Om niet te regeren vanuit een ivoren toren. Met de poten in de modder zoals we altijd zeggen.
51. Volg je hart, want dat klopt!
52. Houd de organisatie zo plat mogelijk, wees zichtbaar en laat de verantwoordelijkheid altijd daar waar die hoort.
53. Neem de tijd om de organisatie/binnen en buiten te ontmoeten, te horen en voelen wat er speelt.
54. Iemand die past bij onze organisatie en een frisse blik heeft. Niet te zwaar tillen aan de Purmerendse manier, naar mijn idee is dit qua idee te ver doorgeslagen.
55. Een oprecht betrokken verbinder, met oog voor de collega's en altijd de menselijke maat als uitgangspunt nemend.
56. Na de "inschurk" periode, ga vooral op je eigen waarneming en gevoel af.
57. Zet collega's in hun kracht en behoud de positieve sfeer binnen de organisatie.
58. Maak gebruik van de kennis en kunde van de ambtenaren, vaar een integere en duidelijke koers en zorg dat deze ook duidelijk wordt gecommuniceerd.

59. Om zich te verdiepen in de historie en huidige bewoners en ondernemers van Purmerend.
Om zich te verbinden met de stad.
60. Draag het belang van een goede en geordende informatiehuishouding uit binnen de organisatie.
61. Om zich vooral te gaan richten op het nu nog ontbrekende beleid op veel gebieden dit in samenwerking met de organisatie.
62. Integer, met een rechte rug, verbindend, daadkracht en man/vrouw zijn/haar woord.
63. Afspraken nakomen en draag en ondersteun de speerpunten van de organisatie uit.
64. Neem de mensen mee, verbind, maak mensen verantwoordelijk en vooral niet de baas willen spelen.
65. Om benaderbaar (laagdrempelig) te zijn voor de hele organisatie, met inzet van humor en interesse (een mensenmens met empathie) en een verbinder met visie.
66. Observeer goed, stel je oordeel uit en probeer de patronen van Purmerend goed te snappen.
67. Goede communicatie binnen de organisatie.
68. Om visie te ontwikkelen en uit te dragen richting het management en te sturen op het management om deze visie in de haarvaten van de organisatie te krijgen.
69. Dat hij zij achter het gedachtegoed van de manier van werken Purmerendse manier staat en dit blijft uitdragen.
70. Verbeter onze gemeente met behoud van wat we nu al goed doen.
71. Leid de ambtelijke organisatie naar waar er een balans is tussen "van buiten naar binnen" en de expertise van de (enorm betrokken) collega's op de werkvloer".
72. Ga de gemeente vooral zelf ontdekken en zie hoe we de inwoners goed kunnen ondersteunen. En, heb lol in deze prachtbaan en geniet van wat er al gebeurt.
73. Zoek niet alleen het echte contact met de collega's intern maar ook de zichtbaarheid naar de inwoners en ondernemers van de stad.
74. Is toegankelijk en laagdrempelig, hij/zij/hen luistert en toont interesse voor elke vakdiscipline en ondersteunt zowel de ambtenaren als B en W.
75. Neem ons als ambtelijk apparaat mee naar de toekomst waarbij onze input en manier van werken wordt meegenomen.
76. Om een zichtbare en toegankelijke schakel te zijn tussen het college en het ambtelijk apparaat. Daarnaast iemand die moet staan voor hetgeen wat hij/zij doet/uitvoert.
77. Dat deze wanneer er negatieve klanken van een werkvloer komen deze serieus neemt en in gesprek gaat met de medewerker.
78. Wees een dienend leider: luister (!), zie andere perspectieven, geef een duidelijk beeld waarnaar toe en inspireer & motiveer.
79. Stimuleer eigen verantwoordelijkheid/zelfstandigheid van de werknemers. Draag uit dat je werkt voor de inwoners van Purmerend/Beemster.
80. Vrees niet om waar nodig de koers te wijzigen of een nieuwe in te zetten, dat kunnen we aan, maar zorg ervoor dat deze wel voor de Purmerendse omgeving is.
81. Bepaal vooraf goed wat je rol is, houdt focus - laat je niet afleiden door de mensen die vastgeroest zitten.
82. Probeer ervoor te zorgen dat iedereen gaat voelen wat de Purmerendse manier van werken is aan de hand van relevante voorbeelden voor de organisatie.
83. Houd het belang van een goede samenhang in de hele stad en dorpskernen in beeld voor de langere termijn.
84. Verbeter de leidinggevende kwaliteiten binnen de organisatie.
85. Wat is de Purmerendse manier van werken? Iedereen geeft eigen invulling aan we komen verder af te staan van inw./ondern schep duidelijkheid/leg vast.

86. Luister, wees laagdrempelig en informeel.
87. Heb respect voor het werk dat ambtenaren doen.
88. Om de 'Purmerendse manier van werken' ietwat te verstevigen met een duidelijker missie en visie en kadering.
89. Doorbouwen aan de organisatie maar maak het niet te complex. Als je even nadenkt is de oplossing simpel.
90. Wees zichtbaar voor alle medewerkers.
91. Koester wat er al is. Kijk open, heb aandacht voor de omgeving en mensen. Werk vanuit je hart. Wees de verbinder, bewaak het overzicht. Omarm de Purmerendse eigenwijze charme!
92. Kijk wat er anders kan in de organisatie. Probeer een vast MT te bouwen, waar een veilige sfeer is.
93. Zeg wat je doet en doe wat je zegt. Kijk vooral naar wat voegt iets toe in een proces of wat is overbodig en voegt niks toe aan het uiteindelijke doel/resultaat.
94. Wees de verbinder tussen de top en de medewerkers en laat je zien op de vlekken (wees toegankelijk).
95. Probeer een balans te vinden tussen wat we nodig achten voor de burger met wat nodig is voor een goede uitvoering.
96. Om keuzes te durven maken. Helderheid te geven aan de organisatie wat onze koers is en wordt. Zelf het goede voorbeeld te geven in het nakomen van afspraken.
97. Er zijn voor het personeel toegankelijk maar ook verbindend en ook voor veilige werkplek voor iedereen en dat de mensen zinvol bezig kunnen zijn.
98. Wees een luisterend oor voor zowel de werknemers als de inwoners van de gemeente.
99. Geef uitvoering aan gemaakte afspraken, durf te reorganiseren, taakstellingen op te leggen, bestaand beleid ter discussie te stellen en de organisatie toekomstproof te maken.
100. Durf vernieuwd te zijn en een eigen visie uit te dragen.
101. Wees enthousiast en zoek ook zelf contact met de medewerkers (2-richtingsverkeer).
102. Wees helder in gemaakte keuzes en zorg voor een veilige werkomgeving voor alle ambtenaren.
103. Probeer zowel tussen de mensen te staan maar waar nodig ook overstijgend.
104. Iemand van buiten de huidige organisatie, met ervaring in deze functie en met een financiële en/of juridische achtergrond.
105. Bouw aan één organisatie voor de gemeente Purmerend.
106. Omarm de Purmerendse manier van werken en ondersteun ons daarin. En kijk naar de (on)mogelijke opgaves die ons opgelegd worden. Dit rijmt niet met de komende bezuinigingen.
107. Stel je voor aan de werknemers en blijf zichtbaar.
108. Daadkrachtig wanneer het moet maar vooral een persoon die de organisatie in alle lagen kent en waardeert.
109. Meer structuur aanbrengen. Werkprocessen zijn wel relevant en dan kan er waar mogelijk vanaf geweken (maatwerk) waar dat nu vaak andersom is.
110. Verbindt de collega's van alle drie de domeinen met elkaar en wees toegankelijk met humor.
111. Luister naar je personeel als het gaat om cultuurverandering en onveiligheid in de organisatie.
112. Zet de lijnen uit door een koers te bepalen aan de hand van een gedragen missie, visie en doelstellingen, waarbij domeinen en teams weten hoe ze bijdragen kunnen leveren.
113. Geef ruimte voor ontwikkeling van medewerker en wees laagdrempelig in contact.