

Postadres:
Gemeente Almelo
Postbus 5100
7600 GC Almelo

Bezoekadres:
Haven Zuidzijde 30
7607 EW Almelo

telefoon: (0546) 54 11 11
e-mail: gemeente@almelo.nl
internet: www.almelo.nl

Aan de Raadsfractie van D66
t.a.v. de heer J. Wiertz

Uw brief 2 oktober 2018	Uw kenmerk	Ons kenmerk UIT - 1884178	Datum 29 oktober 2018
Bijlage(n)	Doorkiesnummer 0546-54 11 11	Behandeld door J. van Valkenhoef	Zaaknummer DCS-1861832

Onderwerp
beantwoording vragen reorganisatie/organisatieontwikkeling

Geachte heer Wiertz,

Op 2 oktober heeft u namens de D66 fractie vragen gesteld over de reorganisatie/organisatieontwikkeling. In deze brief beantwoorden wij uw vragen.

- 1. Hoe staat het met de reorganisatie/organisatieontwikkeling? Wat is al gebeurd en wat moet nog gebeuren?*

Vanaf januari 2018 is het programma Optimalisatie Almelo van start gegaan. Ondanks de constatering dat het adviestraject in een lager tempo verloopt dan voorzien zijn we een eind op weg. De projectmanagers en kwartiermakers die actief betrokken zijn bij het uitrollen van de programma activiteiten werken op basis van een startdocument voor de uitrol van het programma. In het afgelopen jaar is de handreiking programmasturing alsmede het profiel voor de nieuwe functie van programmamanager opgesteld. In het kader van wijksturing is een kwartetspel ontwikkeld en is de toelichting en het profiel van de wijkregisseur opgesteld. In het kader van leiderschapsontwikkeling zijn diverse workshops georganiseerd. De komende maande staan in het teken van de leergang optimaal leiderschap, het inrichten van het e-ontwikkelpunt en de inzet van gaming als het gaat om situationeel samenwerken.

Voor de langere termijn staat de uitrol van de omgevingswet op de agenda.

- 2. Wat doet u om de belasting van medewerkers binnen normale en acceptabele grenzen te houden.*

Er is in alle organisaties sprake van een bepaalde mate van belasting en die wordt bewaakt. We houden plannings- en voortgangsgesprekken met medewerkers waar actief gevraagd wordt naar zaken die invloed hebben op het werk zoals bijvoorbeeld belastbaarheid. Voor managers geldt dat zij altijd een afweging maken tussen de taken die moeten worden uitgevoerd en de benodigde inzet van mensen. Ook worden hier benchmark onderzoeken gehouden waarbij de inzet per onderdeel van gemeente Almelo wordt vergeleken met die van andere vergelijkbare gemeenten. Daaruit blijkt dat gemeente Almelo voor wat betreft de inzet van medewerkers een hogere inzet

(lagere belasting) laat zien in enkele uitvoerende eenheden en een lagere inzet (hogere belasting) laat zien in Bedrijfsvoering (Bron: Berenschot).

3. *Is er inzage in, of een verband te leggen tussen dit reorganisatieproces en (ziekte-) verzuimcijfers? Is hiervoor extra flankerend sociaal beleid van toepassing?*

Organisatieontwikkelprocessen gaan in de regel gepaard met een verhoogd verzuim, echter was dit bij de Gemeente Almelo niet het geval. Het huidige verzuimpercentage bedraagt gemiddeld (tot en met september) 5.49%. De verzuimcijfers laten geen afwijkingen zien ten opzichte van de verzuimcijfers van 2017 (5.00%) of de jaren daarvoor in 2016 (5,92%) en in 2015 (4,97%). Hierbij geldt dat er alleen in februari 2018 een verhoogd verzuim geregistreerd is, dit hangt samen met de griep epidemie (Bron: RIVM).

4. *Hoeveel medewerkers hebben de organisatie sinds medio 2017 verlaten? Zijn er medewerkers vertrokken met toekenning van wachtgeld?*

In 2017 zijn in totaal 39 medewerkers uitgestroomd (5.5%). Dit is in verhouding tot andere gemeenten lager, het landelijk gemiddelde voor gemeente is 6.2% (Bron: A&O fonds). In 2018 zijn het er tot nu toe 21.

Er heeft geen enkele medewerker de organisatie verlaten met de toekenning van wachtgeld.

5. *Hoeveel medewerkers zijn sinds die tijd aangenomen? Hoeveel externen zijn ingehuurd in het kader van de reorganisatie/organisatieontwikkeling?*

In 2017 zijn in totaal 28 medewerkers aangenomen (4.7%). Dit is in verhouding tot andere gemeenten lager, het landelijk gemiddelde voor gemeente is 6.2% (Bron: A&O fonds). In 2018 zijn dit er 33.

In het kader van de reorganisatie/organisatieontwikkeling zijn twee externen ingehuurd. Het betreft de programmamanager Organisatieontwikkeling en manager Adviespool.

6. *In 2017 is € 704.000,- besteed aan de reorganisatie/organisatieontwikkeling, voor 2018 was in de begroting € 1.874.000 gereserveerd, in de bestuursrapportage is een bedrag van € 200.000,- verschoven van HRM naar de reorganisatie/organisatieontwikkeling, en ten slotte staat in de begroting voor 2019 een bedrag van € 1.540.000,-. Opgeteld leiden deze bedragen tot een totaal van € 4.318.000. Is deze berekening correct? Kunt u dit bevestigen dat per eind 2019 het bedrag voor de organisatieontwikkeling vrijwel volledig besteed zal zijn?*

Nee, deze berekening is niet correct en, nee, wij bevestigen dat niet. Integendeel.

De organisatieontwikkeling is financieel ondergebracht in drie begrotingen: 2017, 2018 en 2019. In 2017 is een bedrag van € 704.000 geraamd, bestaande uit € 105.000 uit lopende budgetten en € 599.000 ten laste van de algemene reserve. Daarvan is circa € 407.000 besteed. Het saldo ad circa € 297.000 is bij de jaarrekening 2017 vrijgevallen naar de algemene middelen.

In 2018 is een bedrag van € 1.874.000 geraamd. Naar het zich laat aanzien blijft daarvan per ultimo van dit jaar een bedrag circa € 400.000 niet besteed. Daarenboven blijft een bedrag van circa € 500.000 niet besteed doordat vertraging in de advisering van de Ondernemingsraad verhinderde dat een in 2018 uit te voeren projectonderdeel kon worden opgestart. Naar verwachting blijft daarom per saldo circa € 900.000 niet besteed. Voor circa € 500.000 hiervan zullen wij (om de hiervoor genoemde reden) aanwending in het volgende begrotingsjaar vragen. Hierover brengen wij separaat een voorstel uit.

In 2019 is een bedrag van € 1.544.000 geraamd.

