

GEMEENTE ENSCHEDE

STAAT VAN DE ORGANISATIE

GEMEENTE

ENSCHDE

KAMER BESTUUR & MIDDELEN 16 OKTOBER 2023



ENSCHDE

INHOUD

- Algemeen
- Eisen aan uitvoering
- Takenpakket
- Organisatieomvang en relatieve positie
- Organisatie aspecten
- Samenvatting
- In gesprek



ALGEMEEN

- Het beste doen voor en in de gemeenschap!
 - Dienstbaar en ondernemend Publieke waarde(n) gedreven
 - Vertrouwen; basis voor ons doen en laten
 - Verbinding; met elkaar en de samenleving
 - Voorbeeld; we doen wat we zeggen en zeggen wat we doen
 - Vrijheid; zaken bespreekbaar maken, initiatieven, ontwikkelen
 - $IQ + EQ + AQ = ROS$
- Opgaven van de stad centraal → integrale benadering
 - Aandachtgebieden, geen domeinen, ontschotten

CONTEXT (ALGEMEEN)

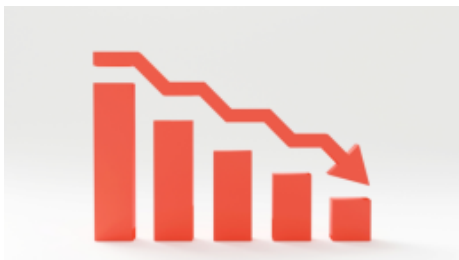
- Jaren bezuinigd met hoge ambities (CFO); wissel op organisatie en kwaliteit
- Complexiteit maatschappelijke opgaven neemt toe
 - duurzaamheid, woningbouw, mobiliteit, asiel, sociaal
- Uitvoeren wetten
 - Hoe en wat niet altijd duidelijk, doorlooptijden, financiën
- Stijgende prijzen en stijgende loonkosten, onvoldoende bekostiging vanuit Rijk
- Meer incidentele gelden (SPUK's), wel structurele uitvoering verwacht
- Krapte op de arbeidsmarkt, hoge volatiliteit en toenemende vergrijzing

TAKENPAKKET (1)

- Twentse Kracht, IT Platform en het CIMOT (ontmanteling regio)
- Opvang vluchtelingen Oekraïne, asielvraagstuk
- Uitbreiding bij KCC/Frontoffice, Handhaving (toename vraag en voldoen aan normen Raad)
- Extra capaciteit voor duurzaamheid, omgevingswet, sociale werkvoorziening, woningbouw, etc.
- WOO, AVG, digitalisering/digitale toegankelijkheid, rechtmatigheidsverantwoording, etc.
- Uitbreiding sociaal domein (w.o. maatschappelijke opvang, kansengelijkheid, leerplicht, onderwijsachterstanden beleid, Twents fonds voor vakmanschap, etc)
- Uitbreiding in ondersteuning en bedrijfsvoering (incl digitalisering) noodzakelijk gezien groei (areaal model)

TAKENPAKKET (2)

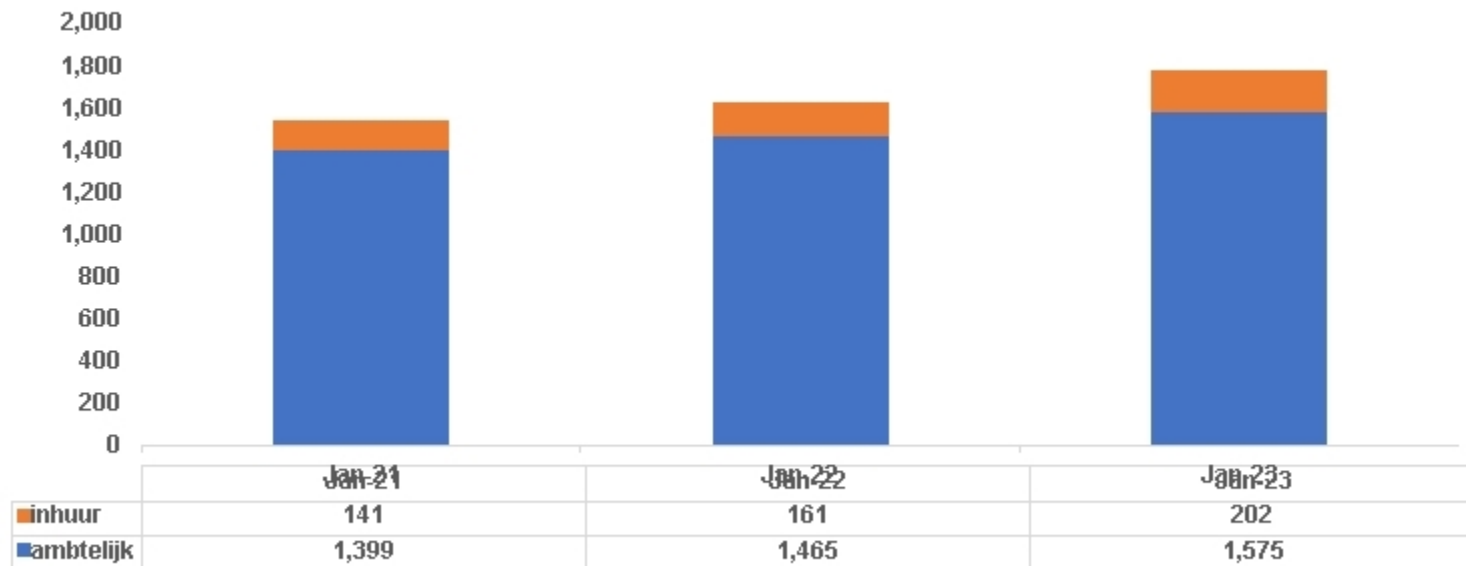
- Meer taken voor gemeenten icm bezuinigingen:
 - Jeugdzorg, Werk & Inkomen, zorg langdurig zieken & ouderen
 - Omgevingswet
 - Opschalingskorting, korting onderwijshuisvesting, korting decentralisatie jeugdzorg, omgevingswet, etc.
- Ambities Raad
 - Preventieakkoord, Investeringsagenda /gebiedsontwikkelingen, mobiliteit, intensivering handhaving, groenambitieplan, Gebiedsgerichte aanpak etc.



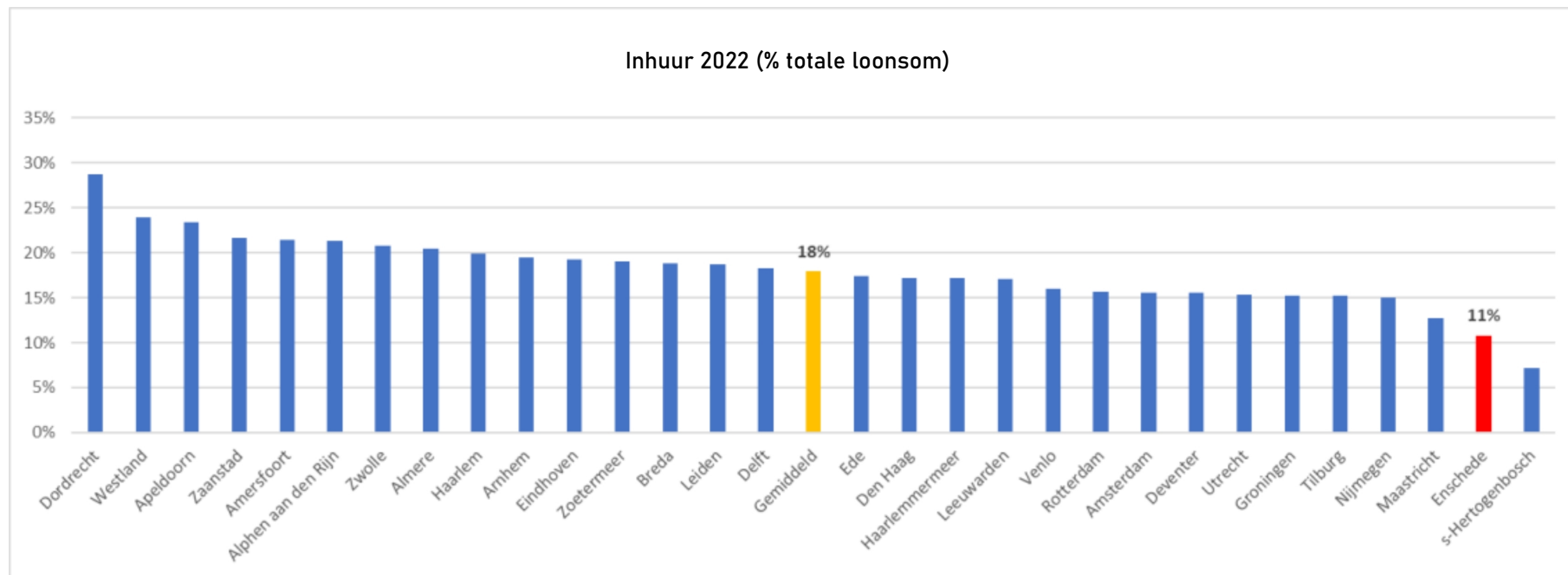
Gemeentefonds vanaf 2026?

ORGANISATIE OMVANG

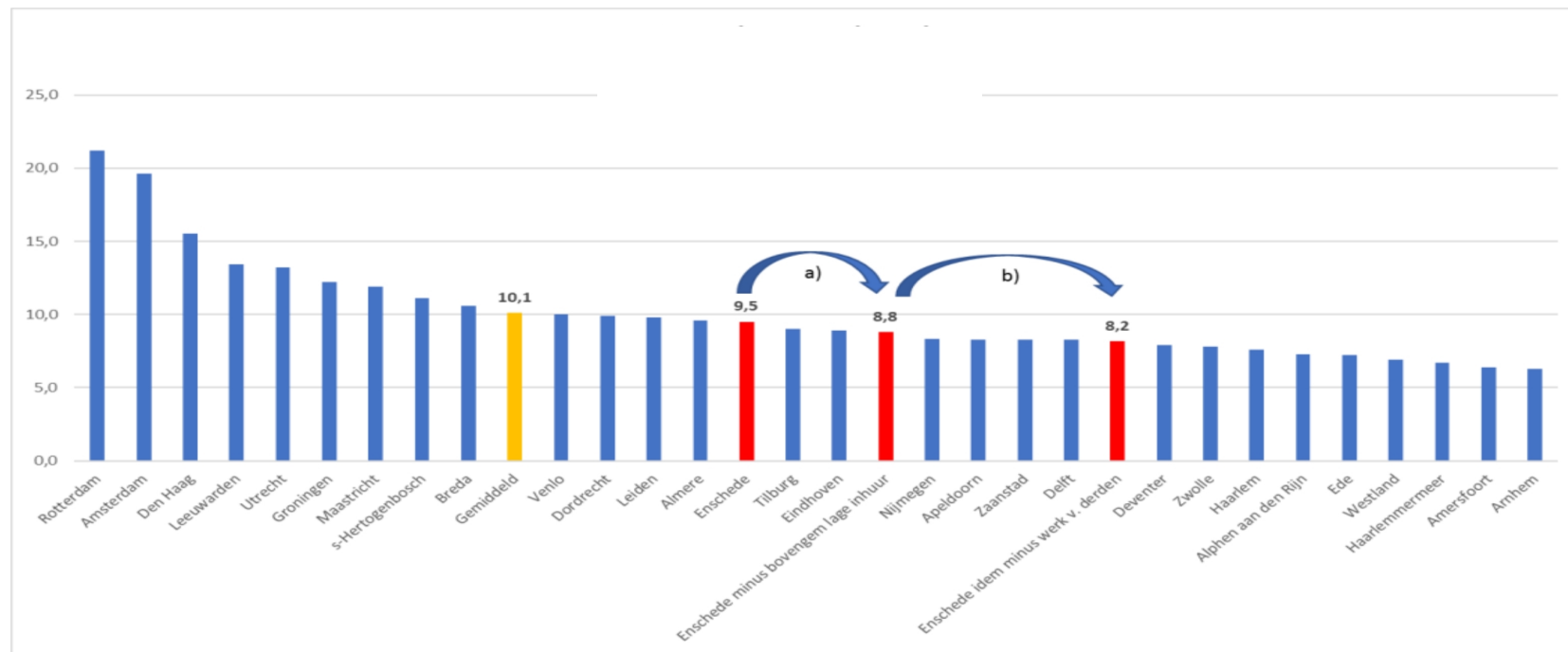
in fte



INHUUR



BEZETTING (PER 1.000 INWONERS)



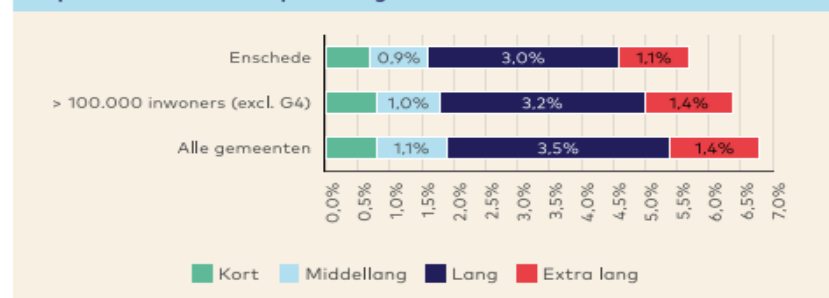
ZIEKTEVERZUIM

- Verzuim stijgt (5,7%), onder landelijk gemiddelde (6,7%)
- Na corona stijgende tendens (meldingsfrequentie en aantallen)
- Acties op beïnvloedbaar verzuim
 - Arbo
 - Aandacht voor werkstress
 - Alternatieve werkzaamheden
- Lijnverantwoordelijkheid (ism HRM)

TABEL VERZUIM IN 2020, 2021 EN 2022

JAAR	% VERZUIM	MELDINGS-FREQUENTIE	% 0-VERZUIMERS
2020	4,87	0,68	58,04
2021	4,84	0,62	59,38
2022	5,74	1,02	40,93

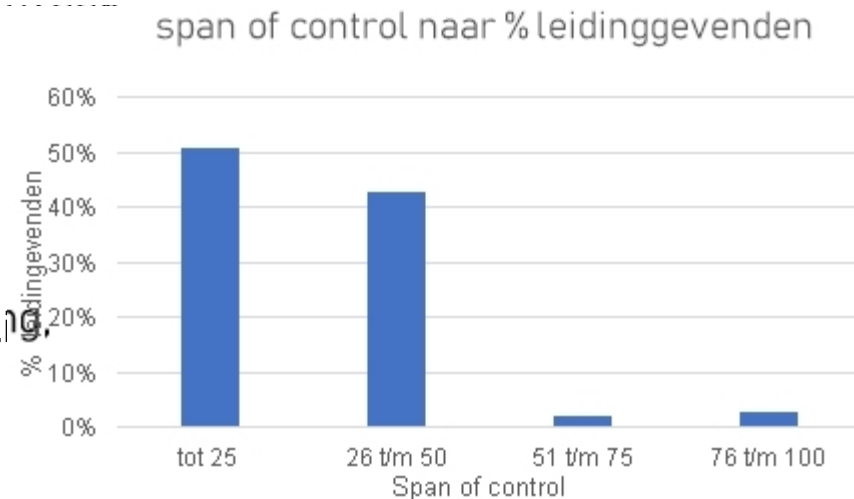
Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2022 *



*kort = max. 7 kalenderdagen; middellang = 8 t/m 42 kalenderdagen; lang = 43 t/m 365 kalenderdagen; extra lang = 366 of meer kalenderdagen

SPAN OF CONTROL

- SPAN OF CONTROL:
 - Gemiddeld 27
 - Streefwaarde is 20 - 25
 - 50% boven streefwaarde
- Gevolg: minder aandacht voor medewerkers, begeleiding, ontwikkeling, prioritering, richting geven, ziekte, sturing op maatschappelijk resultaat
- Meer managers is geen luxe, maar noodzaak



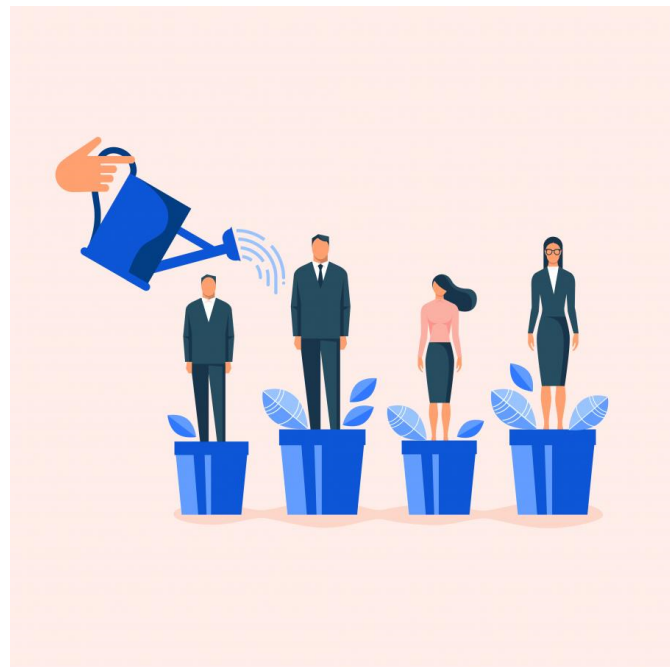
ARBEIDSMARKT

- De arbeidsmarkt blijft krap, volatiel, vergrijzing
- Nog in staat een groot deel vacatures in te vullen
- Verloop is hoger, binden lastiger
 - Andere eisen aan werkgever gesteld
- Vacatures op het gebied van Ruimtelijke Ordening, IT, Milieu, Bouwkunde en Civiele Techniek lastig invulbaar
- Alle zeilen bijzetten om de continuïteit van dienstverlening op peil te houden



VINDEN & BINDEN

- Recruitment team
 - Concern, Corporate recruiters, Young Talent, Sourcer
- Wervende fimpjes, website aangepast, onboarding
- Trainee programma's JZ, Inkoop en F&A
- Enschede Academie, Twentse Kracht, TMA en Drijfveren
- Strategische Personeels Management (SPM)
- Cultuur
 - lef om te experimenteren en leren (fouten maken mag)
 - Hybride werken (output, tijd en plaats ongebonden)
 - Rol management → voldoende aandacht en begeleiding
- Kijken naar samenwerking andere steden
 - Vergroten aantrekkelijkheid moeilijk invulbare functies



Resultaten MTO 2023

	 Huidig Gemeente Enschede	 Vorige onderzoek	 Benchmark Gemeenten >100.000	 Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
Autonomie	8.3	7.7	7.6	8.1
Bevlogenheid/betrokkenheid	7.3	7.3	7.2	7.3
Sociale Veiligheid	8.0	7.7	7.7	7.9
Werkdruk	5.0		4.1	4.3
Regeldruk	5.8	5.9	5.2	5.6
Samenwerking (teamniveau)	8.4	8.0	8.1	8.7
Rol Leidinggevende	7.2	6.9	6.5	7.1
Loopbaanondersteuning	8.1	7.8	7.4	7.9
Feedbackcultuur	7.7	7.4	7.4	7.7
Informatievoorziening	5.4	5.1	4.9	5.3

69% respons (1239 medewerkers)

SCHERP AAN DE WIND VAREN

- Aantrekkelijke werkgever, goede uitgangspositie
 - Investeren in talent
- Krachten bundelen waar het kan (efficient)
- Niveau van dienstverlening in balans brengen met capaciteit in de organisatie
 - Vanuit inwoner- en ondernemersperspectief
 - effect op ambities en dienstverlening
 - Tezamen goed programmeren en prioriteren
- Zomernota 2024:
 - Scenario analyses (prioriteren)



IN GESPREK

