

Organisatie- en Formatierapport

17 en 21 Oktober 2013



Inleiding

- Het O&F rapport en de visie
- Ontwikkelingen om ons heen
- Verandering rol gemeente
- Doel O&F rapport
- Hoofdproces dienstverlening
- Structuur en formatie
- Ontwikkelingslijnen naar de toekomst
- Vervolgstappen
- Ten slotte



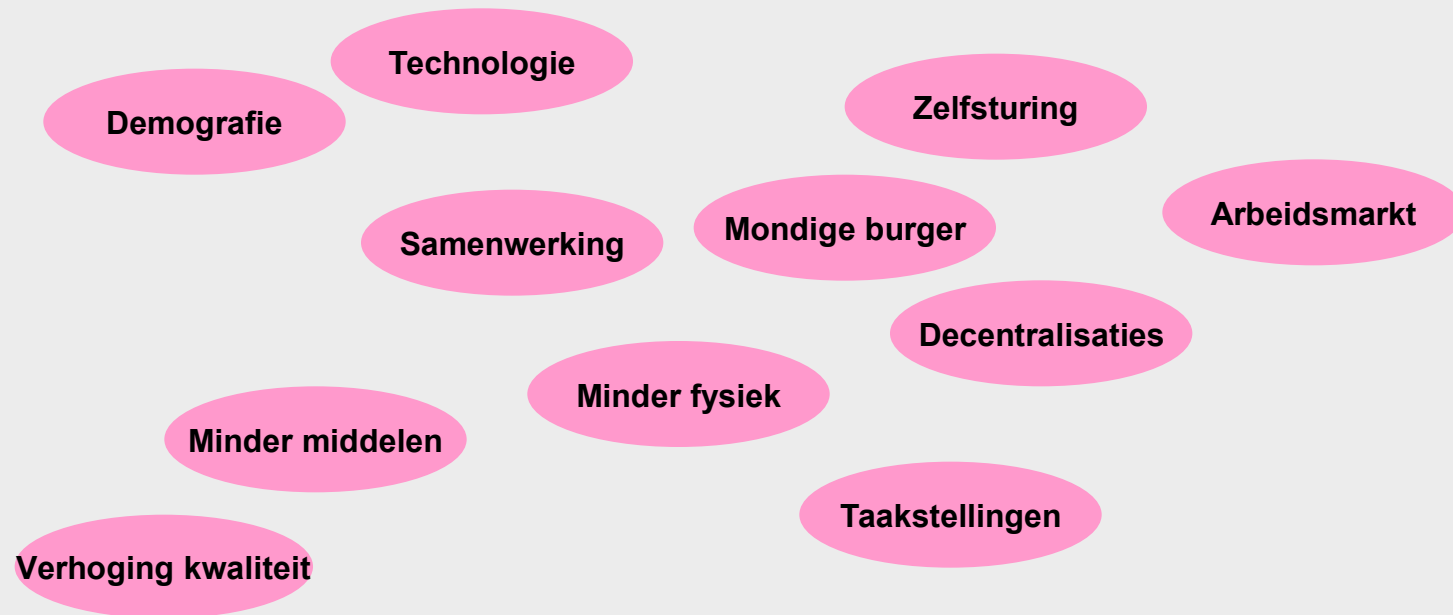
Het O&F Rapport

Eén rapport

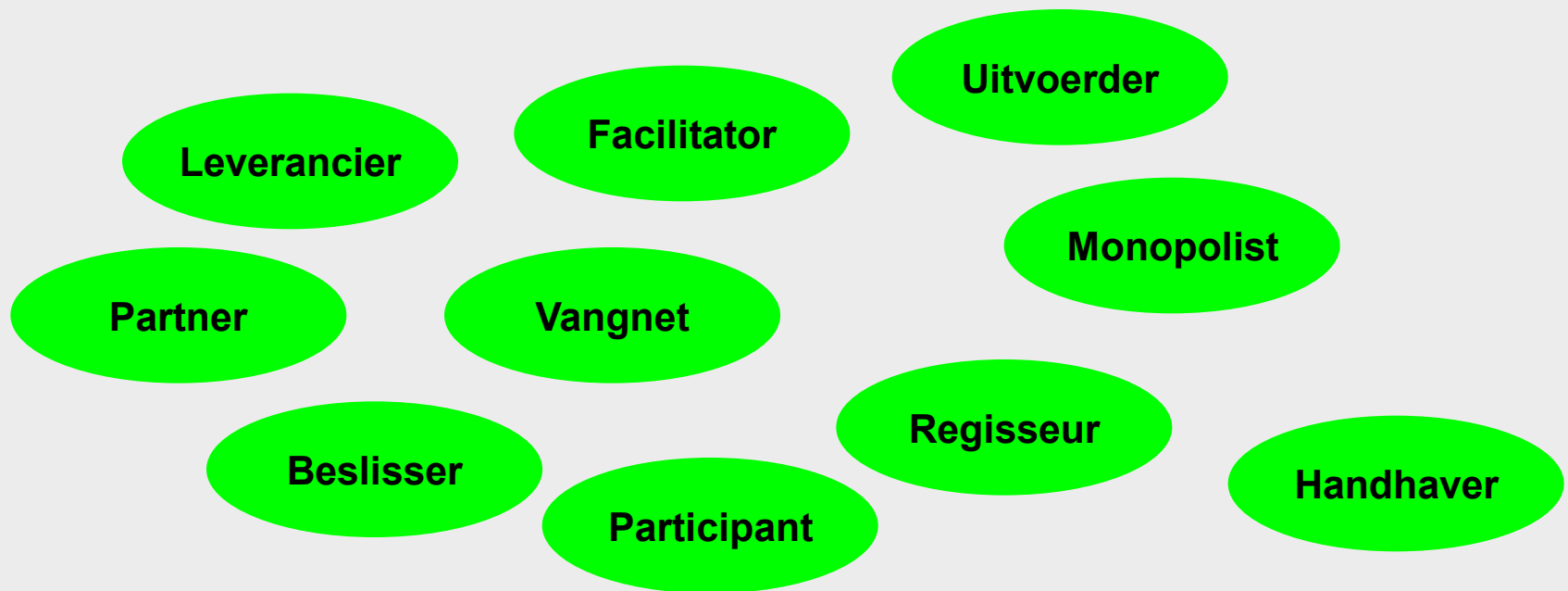
Samenhang Visie Leudal 2020



De ontwikkelingen om ons heen



Verandering rol gemeente

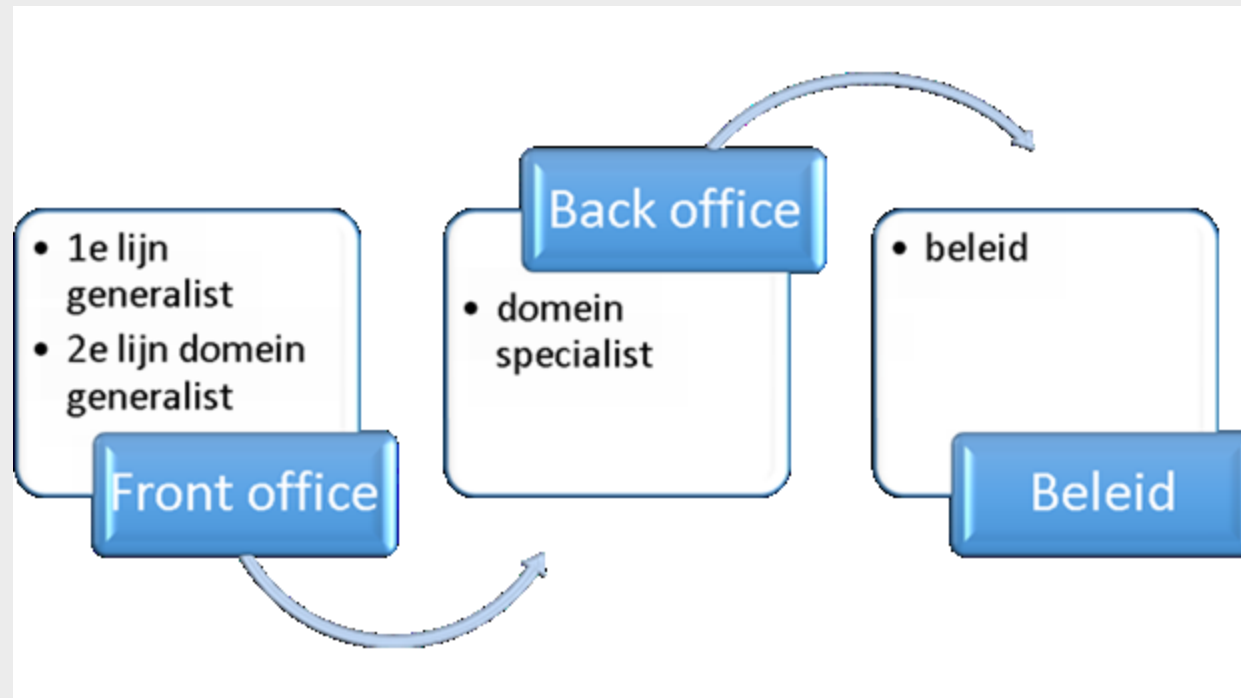


Doel O&F rapport

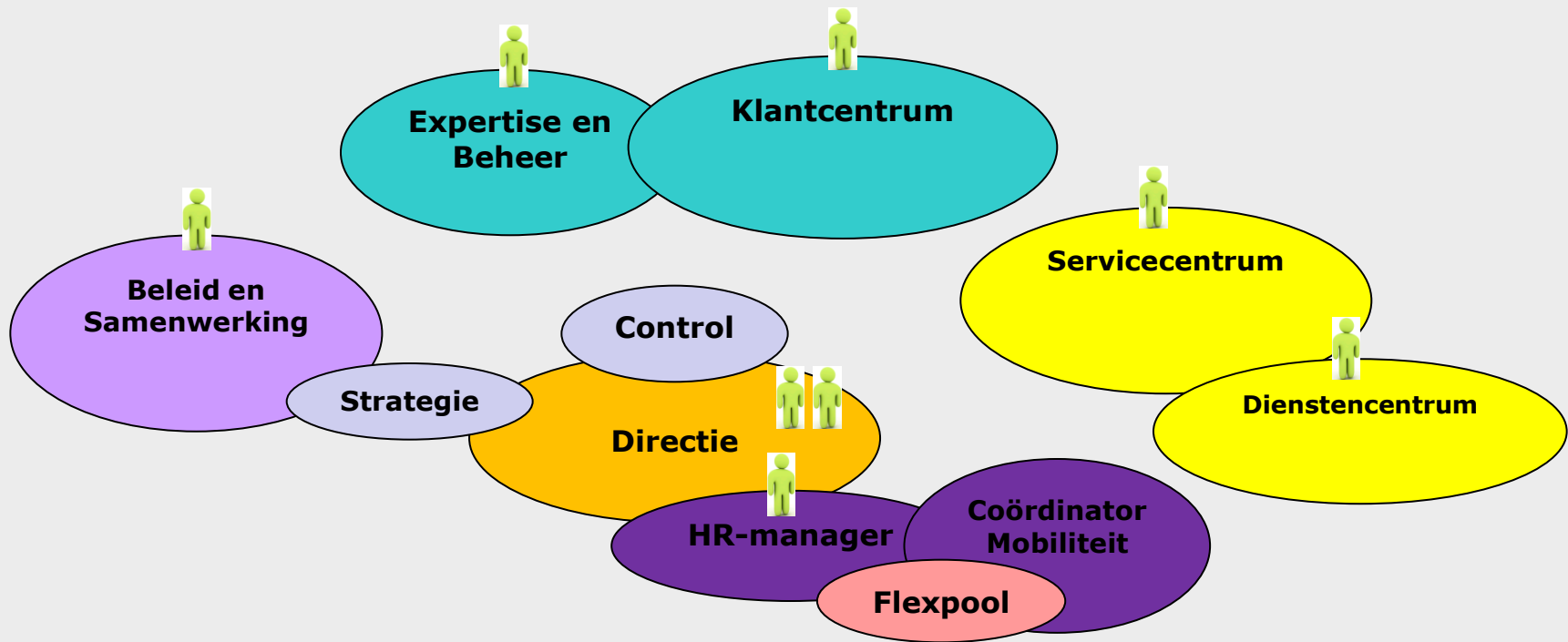
Bouw en geef een beschrijving van een nieuwe, flexibele en toekomstbestendige organisatie vanaf 2016.

In het ontwerp van deze nieuwe organisatie wordt rekening gehouden met de ontwikkelingen om ons heen en de veranderende rol van de gemeente.

Hoofdproces dienstverlening



Structuur en Formatie



Structuur en Formatie

5 afdelingen

1. Klantcentrum: externe dienstverlening 1^{ste} en 2^{de} lijn (frontoffice)
2. Expertise & Beheer: backoffice, beheer, uitvoering en projectmanagement
3. Beleid & Samenwerking: beleidsontwikkeling, gebiedsgericht werken, accountbeheer
4. Servicecentrum: interne loket voor ondersteuning
5. Dienstencentrum: backoffice van servicecentrum



Structuur en Formatie

Directie

- Gemeentesecretaris / directeur
 - Eindverantwoordelijk voor gehele organisatie
 - Bestuurlijk, strategisch en extern gericht
- Adjunct directeur
 - Gericht op dienstverlening en bedrijfsvoering
 - Geeft leiding aan afdelingshoofden

Ondersteund door Strategie, Controller, HR-manager en
Coördinator mobiliteit



Formatie

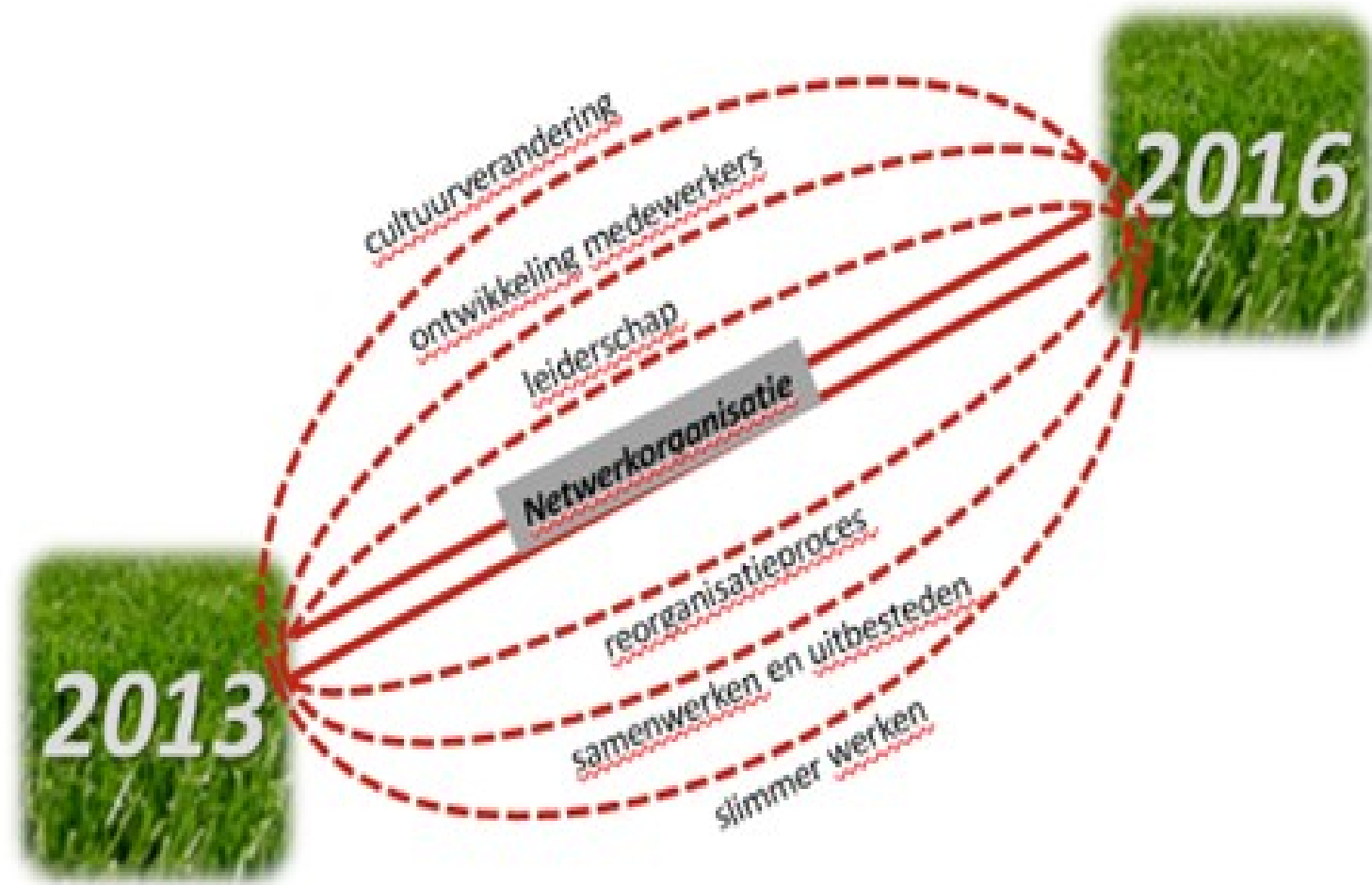
- 29,5 fte wordt niet (direct) geplaatst
- Flexpool met nadruk op mobiliteit (intern en extern)
- Medewerker zelf regisseur van loopbaan, Leudal faciliteert daar waar mogelijk
- In sociaal plan afspraken over flexpool

Formatie

Organisatieonderdeel	Gewenste Formatie (per 1-7-2014 infte)	Tijdelijke formatie (tot 1-1-2017 in fte)
Management	7	
Control	1	
Strategie	3	
Coördinator mobiliteit	1	
HR-manager		4
Klantcentrum	30,5	6
Expertise en Beheer	43	7
Beleid en Samenwerking	16	2,5
Servicecentrum	22,5	
Dienstencentrum	29,5	2,5
Totaal	153,5	22

- Huidige toegestane formatie: 205 fte
- Voorgestelde formatie vanaf 2016 175,5 fte (waarvan 22 fte tijdelijk)

Ontwikkelingslijnen naar de toekomst



Vervolgstappen

- medewerkers informeren (17 okt en 21 oktober)
- Management informeren (21 oktober)
- advies OR (21 oktober)
- Week 44 gesprekken in kleine groepen met alle medewerkers (kris-kras gesprekken, inschrijven);
- Terugkoppeling groepsgesprekken met naar alle medewerkers;
- commissie Bestuur en Middelen informeren over voorgenomen besluit;
- Starten met ontwikkelingslijnen (ontwikkelen medewerkers, ontwikkelen leiderschap, reorganisatie, samenwerken en uitbesteden, slimmer werken, cultuurtraject)
- definitief besluit van het College (december 2013);



Vervolgstappen

Reorganisatietraject in drie hoofdfasen

1. Benoeming beoogd secretaris/directeur en adjunct-directeur door College van B&W (januari-februari 2014).
2. Benoeming afdelingshoofden en HR-manager (maart-april 2014) als kwartiermakers voor de nieuwe onderdelen.
3. Plaatsing medewerkers (mei-oktober 2014).

Het streven is om medio 2014 voor alle medewerkers duidelijk te hebben welke rol ze in de nieuwe organisatie gaan spelen. In januari 2015 moet de organisatie-inrichting gereed zijn.

Ten slotte

- Een ambitieuze moeilijke klus
- We gaan uit van de kracht van de organisatie
- Er is nu duidelijkheid naar de toekomst
- Het wordt een succes: als we met elkaar de mobiliteit en ontwikkeling realiseren die nodig is