

Bijlage: Organisatieontwikkeling

In het onderstaande overzicht ziet u in één oogopslag waar we met elkaar hard aan werken om onze organisatie toekomstbestendig te maken.

Dat doen we met plezier, inzet en overtuiging. En ook al zijn we er nog niet, hebben we er veel vertrouwen in dat we onze doelen wel gaan bereiken.

Toelichting besteding budget Organisatie Ontwikkeling 2016 (€ 750.000,-)

Vergrijzing/vergroening

Het inspringen op de vergrijzing en het vergroenen van de organisatie vindt op dit moment op verschillende manieren plaats. Werving bij openstaande vacatures, generatiepact, meelooptrajecten en traineeships

Begroot 2016	185.000
Uitgegeven 2016	50.000

Organisatie Ontwikkeling

Dit is ingezet voor de doorontwikkeling van de afdeling Maatschappelijk Beleid De opleiding en interne begeleiding van projectmanagement en invoering van de Omgevingswet

Begroot 2016	95.000
Uitgegeven 2016	200.000

Afwikkeling fusie

Medewerkers die door plaatsing tijdens het fusietraject op een verkeerde plek terecht zijn gekomen en nu door nog meer veranderende functie-eisen niet meer functioneren. De geschatte bedragen zijn voor het hele traject dat in een aantal gevallen doorloopt in 2017

Begroot 2016	470.000
Uitgegeven 2016	105.000

Organisatieontwikkeling

Op 12 november 2015 heeft de gemeenteraad € 2.000.000,- beschikbaar gesteld voor de doorontwikkeling van de organisatie. Besloten is dit budget, onder voorwaarden, in 3 delen beschikbaar te stellen: € 750.000,- voor de jaren 2016 en 2017 en € 500.000,- voor 2018.

De besteding voor het budget 2016:

Omschrijving	Begroot	Werkelijk
Afwikkeling fusie incl. niet functioneren/geen match	470.000	105.000
Vergrijzing / vergroening	185.000	50.000
Organisatie ontwikkeling	95.000	200.000
Totaal	750.000	355.000

Bovenstaande bedragen zijn afgerond. Nadere toelichting: zie hierboven.

Ambitie:

De gemeenteraad heeft het college gevraagd een goed meetbare ambitie uit te werken.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

Eind november 2016 is de SPP klaar. De SPP laat zien hoeveel medewerkers we in de toekomst nodig hebben en aan welke competenties zij moeten voldoen.

De vertrekpunten bij het maken van de SPP zijn;

- de veranderingen in onze omgeving die we kunnen voorzien;
- de invloed die deze veranderingen heeft op de rol van de gemeente.

De SPP is de basis voor het samenstellen van onze personeelsformatie voor de komende jaren.

Budgetbesteding

Onze omgeving verandert voortdurend. Wij zijn onderdeel van de omgeving en anticiperen doorlopend op deze veranderingen. Omdat de veranderingen niet precies zijn te voorspellen weten we ook niet exact wanneer we (een deel van) het budget nodig hebben.

Het budget gebruiken we voor:

- het oplossen van knelpunten in de organisatie;
- het opvangen van de vergrijzing, 37% van onze medewerkers is 55 jaar of ouder;
- de ontwikkeling van onze organisatie;
- het anticiperen op de veranderingen.

Meetbare ambities

Waarderingscijfer digitale dienstverlening

Wij werken aan het optimaliseren van onze digitale dienstverlening en streven naar een hoge waardering van onze inwoners. Om te weten of we goed op weg zijn, meten we elk kwartaal dat waarderingcijfer. Dit jaar zien we een stijgend waarderingcijfer. Aan het einde van het eerste én tweede kwartaal hadden we nog een waarderingcijfer 7,5. Maar aan het einde van het derde kwartaal zijn we gestegen naar een 7,8. Dit cijfer bevestigt voor ons dat we goed op weg zijn naar het behalen van ons doel.

Vragen beantwoorden

Onze norm is om 80% van alle vragen van inwoners en bedrijven direct te beantwoorden. Op dit moment zijn we daar nog niet. We hebben een verbeterprogramma opgezet om ons normpercentage te halen.

Telefonische bereikbaarheid

De norm voor onze telefonische bereikbaarheid is 90%. Voor het KCC zitten we boven deze norm. De interne bereikbaarheid zit daar nog onder. Met ons verbeterprogramma gaan we deze norm halen.

Digitale producten

Onze norm voor het percentage producten dat digitaal kan worden aangevraagd is 95%. We zitten daar ruim onder. Op dit moment kunnen onze inwoners al een deel van onze producten digitaal aanvragen. We blijven werken aan het bereiken van ons gestelde doel.

Herfstnota 2016 - bijlage Organisatieontwikkeling

Bovengenoemde normen zijn onze eigen normen. Er is op dit moment nog geen landelijke vergelijking van deze normen mogelijk. Het is wel mogelijk om onze bedrijfsvoering te vergelijken via de landelijke benchmark Vensters voor Bedrijfsvoering (VVB). Ons uitgangspunt is dat we het beter doen dan de benchmark.
In de begroting 2017 treft u de kengetallen over de Bedrijfsvoering aan. Zie ook onderstaande tabel.

Indicator	Medemblik	Gemiddelde deelnemende gemeenten
<i>Formatie</i> (fte per 1.000 inwoners, 2015)	5,2	7,5
<i>Bezetting</i> (fte per 1.000 inwoners, 2015)	4,9	7,2
<i>Apparaatskosten</i> (€ per inwoner, 2015)	522,0	638,3
<i>Externe inhuur</i> (% van totale loonsom, 2015)	16,0	13,9
<i>Overhead</i> (% van totale lasten, 2017)	11,1	-

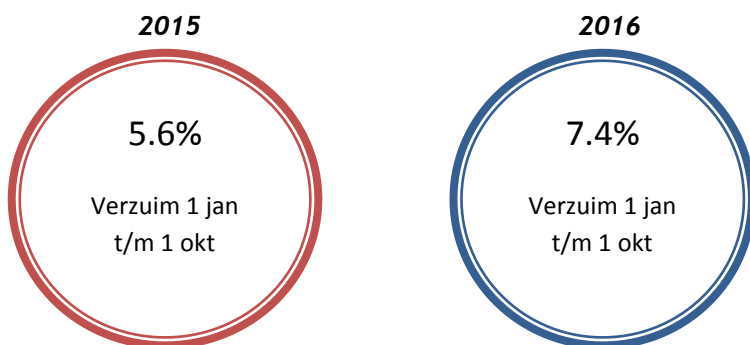
Organisatiekengetallen

Gemiddelde leeftijd

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is van 48,5 jaar in 2015 naar 47,5 jaar gedaald per 1 oktober 2016.

Ziekteverzuimpercentage

Ons ziekteverzuimprotocol is naar de mening van onze bedrijfsarts en onze ondernemingsraad effectief. Toch is het verzuimpercentage hoger dan onze ambitie van 4,5% maximaal. De oorzaken liggen voor het overgrote deel buiten de werkgeversinvloed.

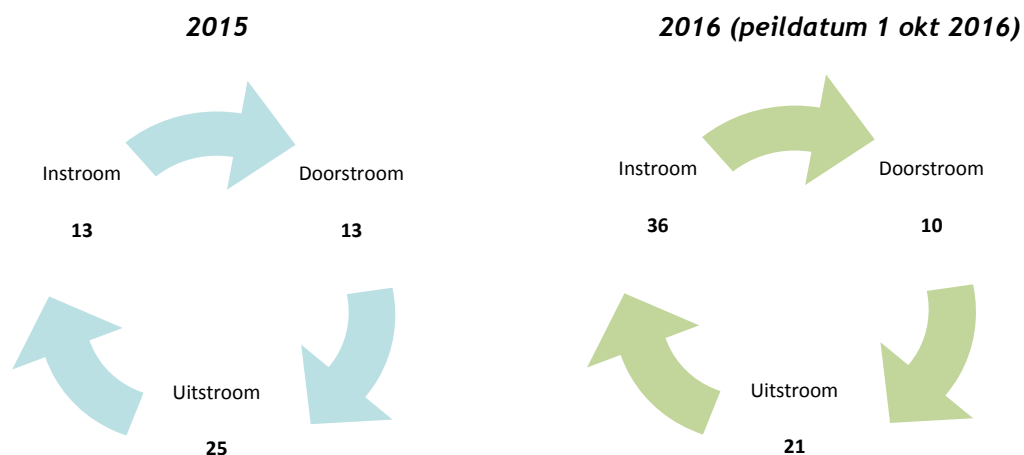


Generatiepact

Het generatiepact is een afspraak tussen werkgever en werknemers om verjonging van het personeelsbestand op gang te brengen. Het biedt medewerkers vanaf 60 jaar de mogelijkheid vrijwillig minder te gaan werken. Daarmee krijgen zij meer vrije tijd, en kan de gemeente door de vrijvallende loonsom, jongere medewerkers aanstellen. Hierdoor kunnen wij de continuïteit beter waarborgen.

23 van onze medewerkers hebben interesse getoond in deelname aan het generatiepact. En tot nu maken 18 van de 23 medewerkers er gebruik van. Er zijn nog enkele aanvragen in behandeling.

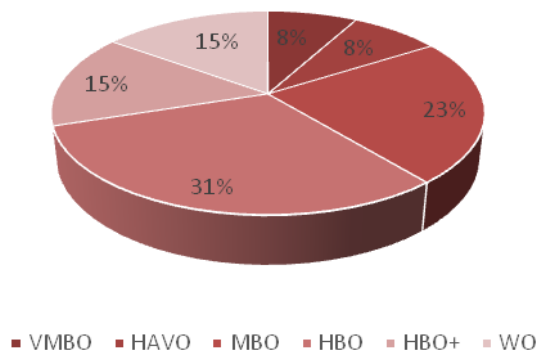
In- door- en uitstroom



Instroom in de organisatie nader verklaard

De ontwikkelingen binnen en buiten de gemeente leiden er toe dat wij hoger opgeleide medewerkers nodig hebben. We zien dat onze inspanningen, inclusief de invloed van het generatiepact, succesvol zijn. Nieuwe medewerkers zijn gemiddeld genomen hoger opgeleid. We zien in 2016 met name een toename van het MBO bij de instroom. Dat komt omdat 31% van de deelnemers aan het pact in de buitendienst werkt en de nieuwe instroom op die afdeling voornamelijk van VMBO en MBO opleidingsniveau is.

Niveau instroom 2015



Niveau instroom 2016

