

Bestedingsvoorstel budget organisatieontwikkeling 2018

2018	Planning uitgaven 2018
Afwikkeling fusie/niet functioneren/geen match	-149.000
Boventallig (ww n.a.v. ontslag)	- 34.000
Vergrijzing	-60.000
<i>Kosten generatiepact</i>	-60.000
Vergroening/ verjonging	-352.000
<i>Salariskosten Young Professionals</i>	-197.000
<i>Inzet trainees</i>	-58.000
<i>Verjonging diverse taakvelden</i>	-97.000
Mobiliteit	0
Vitaliteit	-35.000
<i>PMO</i>	-35.000
Organisatie ontwikkeling	-131.000
<i>KCC 2019</i>	-30.000
<i>Implementatie projectmatig werken</i>	-61.000
<i>Cultuurontwikkeling vanuit huisvesting en nieuwe werken</i>	-25.000
<i>Organisatieontwikkeling (n.a.v. resultaten MTO)</i>	PM
<i>Hoe ervaren inwoners de effecten van ons beleid?</i>	-15.000
Totaal	-761.000
Beschikbaar gesteld	2018
	500.000

Toelichting

Afwikkeling fusie/niet functioneren/geen match en boventallig

Het gaat in 2018 om 6 trajecten (herplaatsing binnen of buiten de organisatie en/of ontslag).

Vergrijzing en vergroening

De pilot generatiepact (met als doel het verlagen van de gemiddelde leeftijd) is verlengd tot eind 2018. Hetzelfde geldt voor de inzet van onze young professionals en West-Friese trainees. Deze blijven tot eind 2018 werkzaam voor o.a. het programma leefbaarheid/duurzaamheid, communicatie, maatschappelijk beleid en informatie-management. Daarnaast investeren wij in de verjonging van verschillende taakvelden.

Vitaliteit

Wij hebben goed werkgeverschap hoog in het vaandel staan en vinden duurzame inzetbaarheid, veiligheid en vitaliteit van medewerkers belangrijk. Alle medewerkers kunnen in 2018 deelnemen aan een preventief medisch onderzoek (PMO). Uit het PMO komen acties om medewerkers te ondersteunen en stimuleren hun eigen vitaliteit te verbeteren. De eerste onderzoeken hebben plaats gevonden.

Organisatieontwikkeling

KCC

Het Klant Contact Centrum (KCC) bereidt zich dit jaar voor op de veranderende werkzaamheden in 2019. De mogelijkheid tot het digitaal aanvragen van documenten, de langere looptijd van documenten en de dienstverlening om documenten thuis te laten bezorgen maken dat de werkzaamheden van het KCC veranderen. Wij anticiperen hierop.

Projectmatig werken

Daarnaast blijven wij investeren in projectmatig werken. Dat doen wij o.a. door (coaching-on-the-job) trainers en een projectleider voor projectmatig werken aan te stellen.

Cultuurontwikkeling vanuit huisvesting en nieuwe werken

Om de ontwikkeling van de organisatie te faciliteren is ook onze huisvesting (werkcafé en 2^e verdieping in het midden gebouw) aangepast. Wij bevorderen het integraal samenwerken en starten met een proef op de 2^e verdieping om de samenwerking te intensiveren. Met de uitkomsten en tussentijdse evaluatie van deze proef bekijken wij of wij hiermee op de juiste weg zijn met elkaar.

Organisatieontwikkeling

Wij gaan aan de slag met de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Uit het MTO blijkt onder meer dat de werkdruk hoog is. Ons ambitieniveau en de (ambtelijke) capaciteit om daarmee aan de slag te gaan zijn niet in evenwicht. Wij moeten prioriteiten stellen. Wij pakken dit aan vanuit het programma organisatieontwikkeling. De nieuw aan te stellen directeur is de programmamanager. Vooralsnog weten wij niet wat de financiële consequenties voor het programma zijn. In de tabel hebben wij daarom een PM post opgenomen. Wij komen na de zomer bij u terug met een plan en bestedingsvoorstel voor het programma organisatieontwikkeling.

Bestedingsvoorstel budget organisatieontwikkeling 2018

Hoe ervaren inwoners de effecten van beleid?

Tot slot investeren wij in het meten van de effecten van (maatschappelijk) beleid. Hoe ervaren inwoners de effecten van ons beleid? In hoeverre vinden inwoners dat doelstellingen worden bereikt en hoe kunnen wij onze organisatie hierop aanpassen en de dienstverlening optimaliseren.