

Muziek in de organisatie!

Voorgangsrapportage: resultaat van stap 1



1 Inleiding

Het adagium voor de organisatieontwikkeling is: doen en aanpakken. De organisatie wordt dit jaar toekomstbestendig ingericht. Tijdens de eerste stap in de organisatieontwikkeling zijn we ver gekomen. We hebben echter nog niet alles gerealiseerd wat we in deze stap van plan waren. Deze notitie geeft inzicht in de resultaten van stap 1.

De organisatieontwikkeling bestaat uit verschillende sporen met onderlinge relaties. Een overzicht hiervan is opgenomen als achtergrondinformatie in bijlage 1.

Hoofdstuk 2 is de verantwoording van de eerste stap.

De lijn door de veranderingsprocessen heen is de dialoog met de raad en in de organisatie over de vraag hoe we met elkaar omgaan en hoe we met elkaar samen werken. Zoals eerder gezegd, de weg is lang, intensief en niet makkelijk, maar het toekomstperspectief van een goed op elkaar afgestemde, integraal, van buiten naar binnen werkende organisatie is een concreet doel dat deze weg meer dan waard is. We blijven met elkaar - zowel met de gemeenteraad als met de ambtelijke organisatie - in gesprek of we op koers zijn of moeten bijstellen.

2 Resultaat van stap 1

In het Transformatieplan 'Muziek in de organisatie!' is een viertal stappen aangegeven die gezet worden om te komen tot een integrale, flexibele organisatie. De raad heeft dit plan op 13 december 2016 vastgesteld. In het Transformatieplan loopt de eerste stap tot februari 2017. Daarna begint een volgende stap. De overgang tussen de stappen is het moment waarop de gemeenteraad een rapportage krijgt over de bereikte resultaten.

Deze notitie geeft inzicht in de resultaten. Deze worden per thema beschreven en toegelicht. De financiële verantwoording van stap 1 is in bijlage 2 opgenomen.

Reorganisatie

Beoogde resultaten:

- opstellen reorganisatieplan;
- voorgenomen besluit reorganisatie door college van B&W;
- advisering door ondernemingsraad;
- definitief besluit college van B&W;
- plaatsing medewerkers.

In de periode augustus-november 2016 is de grofstructuur uitgewerkt in een fijnstructuur. Hierbij waren de volgende vier ordeningsprincipes leidend:

- opdrachtgever- en opdrachtnemerschap centraal stellen;
- opgave gericht werken introduceren;
- going concern uitvoering bedrijfsmatig inrichten;
- ondersteunende activiteiten concentreren.

Uitgangspunt bij de uitwerking is dat Sliedrecht de ambitie heeft om een regiegemeente te zijn. Het resultaat is verwerkt in een Reorganisatieplan. Het college van B&W heeft op 6 december 2016 het Reorganisatieplan als voorgenomen besluit vastgesteld en de Ondernemingsraad advies gevraagd over dit voorgenomen besluit.

De Ondernemingsraad (OR) heeft op 24 januari 2017 positief advies uitgebracht. Dit was een intensief traject voor de ondernemingsraad waarbij betrokkenheid van medewerkers alle ruimte heeft gekregen. Het college van B&W heeft in vervolg op het OR advies op 31-01-2017 het Reorganisatieplan definitief vastgesteld. De OR heeft voor de uitvoering van de reorganisatie diverse adviezen meegegeven, die gaan over de vervolgstappen die gezet worden in het plaatsingsproces en over opleidingsfaciliteiten voor medewerkers. Deze worden grotendeels overgenomen; dit is inmiddels met de OR besproken.

De plaatsingsprocedure is door het college van B&W op 24-01-2017 vastgesteld. De plaatsingsprocedure is inmiddels gestart. Er is gestart met de plaatsing van afdelingshoofden en teamleiders. Na plaatsing van leidinggevendenden wordt de procedure voor de plaatsing van de niet leidinggevende medewerkers doorlopen. Ook hier zijn inmiddels de voorbereidingen voor gestart.

Het beoogde resultaat voor de tweede stap was een afgerond plaatsingsproces. Hoewel het reorganisatieproces ver gevorderd is, kost dit een langere doorlooptijd. Dit hangt samen met de zorgvuldigheid, die nodig is in het plaatsingsproces, waarvoor het Sociaal Beleidskader leidend is. De verwachting is dat het plaatsingsproces in het tweede kwartaal van 2017 afgerond wordt.

Mobiliteit

Beoogde resultaten 1^e fase:

- in 2016 zijn alle personeelsgesprekken gevoerd;
- afscheid van 3 medewerkers;
- 3 vaststellingsovereenkomsten;
- detacheringen.

Toelichting op de behaalde resultaten:

Met vrijwel alle medewerkers zijn de personeelsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken gingen over de evaluatie van hun werkzaamheden in het afgelopen jaar. In het eerste kwartaal van 2017 voeren we met alle medewerkers een startgesprek over de werkzaamheden en de beoogde resultaten in 2017. Alleen met een paar medewerkers, die door ziekte afwezig waren, zijn geen gesprekken gevoerd.

In de periode oktober 2016 –februari 2017 hebben we van 6 medewerkers afscheid genomen. De reden van afscheid was divers (o.a. andere werkgever, volgende levensfase, afkeuring).

In de periode oktober 2016 -februari 2017 zijn twee vaststellingsovereenkomsten afgesloten waarin afspraken zijn gemaakt over een komend afscheid. Voor de derde vaststellingsovereenkomst zijn de gesprekken gestart. De afronding vergt een langere doorlooptijd.

Er wordt in bredere zin gestuurd op mobiliteit in het kader van 'Werk naar Werk trajecten'. Zo zijn er medewerkers die gedetacheerd zijn bij een andere werkgever om daar ervaring op te doen. Vier medewerkers zijn als gevolg hiervan elders gedetacheerd.

Bedrijfsmatig inrichten en werken

Beoogde resultaten:

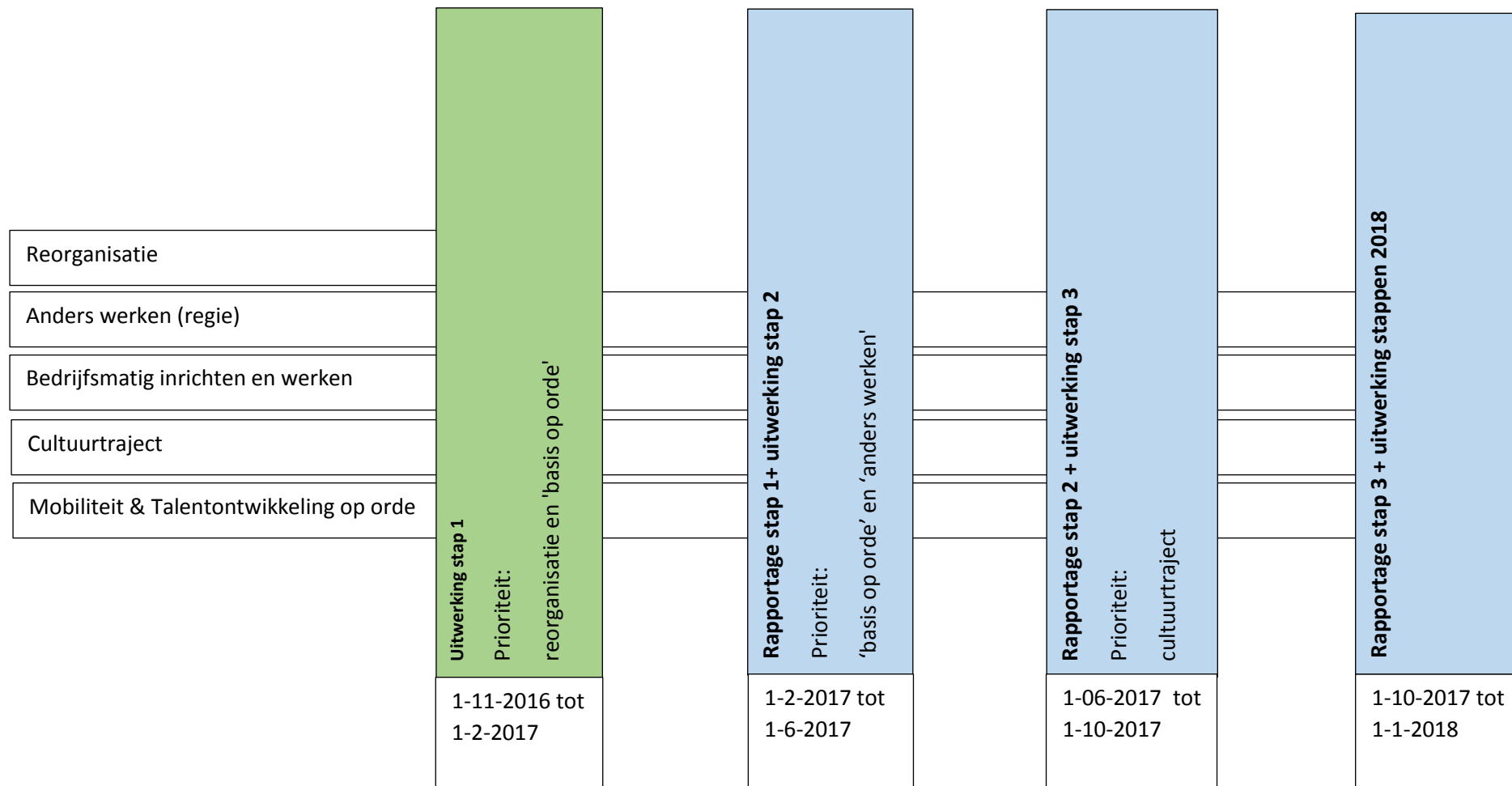
- organisatie op het gebied van financiën op sterkte (kwalitatief en kwantitatief);
- procesbeschrijvingen voor 80% beschreven;
- actuele projectadministratie voor de grote projecten en maandelijkse rapportages over de ingezette capaciteit in de projecten.

Er is een verbeterplan opgesteld voor financiën, planning en control. Dit verbeterplan FPC is besproken met de auditcommissie. Het college van B&W heeft het verbeterplan op 22-12-2016 vastgesteld. De beoogde resultaten zijn onderdeel van dit plan en dit plan is in uitvoering.

De organisatie blijft kwetsbaar door de vele situaties van inhuur op cruciale posities.

Bijlage 1 Overzicht stappen en sporen organisatieontwikkeling

Hieronder ziet u de verschillende sporen en stappen en hun onderlinge relaties aangegeven. Het spoor 'Reorganisatie' loopt door tot in het tweede kwartaal van 2017. De overige sporen lopen het gehele jaar door. De groene kolommen geven het einde van een stap aan en het begin van de volgende stap. Dit zijn de momenten waarop de gemeenteraad een rapportage krijgt over de bereikte resultaten en een uitwerking van de volgende stap.



Bijlage 2 Kosten eerste stap muziek in de organisatie

Bijlage 2: FINANCIËLE VERANTWOORDING STAP 1 'MUZIEK IN DE ORGANISATIE!'				
	Acties geformuleerd in advisering stap 1 Muziek in de organisatie!	Beschikbaar gesteld t.b.v. stap 1	Uitgaven en verplichtingen volgend uit stap 1	
1.	Uitvoering stappenplan (1 ^e stap)			
	Het transformatieplan wordt als een project ingericht.	€ 80.000	€ 128.000	P&O-advisering, advies en onderzoekskosten
	Tijdens de verbouwing blijft de winkel open.	€ 60.000	€ 50.300	Extra capaciteit ten behoeve van vergunningverlening en OOV
2.	Kwaliteit financiële processen Inhuur interim coördinator en inhuur voor financieel advies	€ 70.000	€ 120.250	Inhuur interim manager en adviseurs
3.	Gerichte - incidentele - interventies in de organisatie. (De kwaliteitsversterking team VROM en frictiesituatie communicatie)	€ 40.000	€ 50.870	Inhuur planjurist tot en met de eerste helft van 2017 en inhuur communicatie tot 1 januari 2017
4.	Mobiliteit personeel (gedwongen mobiliteit)	€ 300.000	€ 184.000	Twee vaststellingsovereenkomsten
	TOTAAL VERPLICHTINGEN DIE VOLGEN UIT STAP 1		€ 533.420	
	Niet besteed in stap 1		€ 16.580	
	TOTAAL DEKING BESCHIKBAAR GESTELD VOOR STAP 1 UIT FRICTIERESERVE	€ 550.000	€ 550.000	
	Aanwending van reserve frictiebudget organisatieontwikkeling: de raad heeft in zijn vergadering van 28 juni 2016 een bedrag van € 1 miljoen toegevoegd aan de reserve. Het college heeft			

	toegezegd met een uitwerking te komen voor besteding van deze reserve. In de eerste stap van het transformatieplan is de eerste 1 ^e stap uitgewerkt. De raad heeft op basis hiervan in december € 550.000 beschikbaar gesteld.			
--	---	--	--	--