

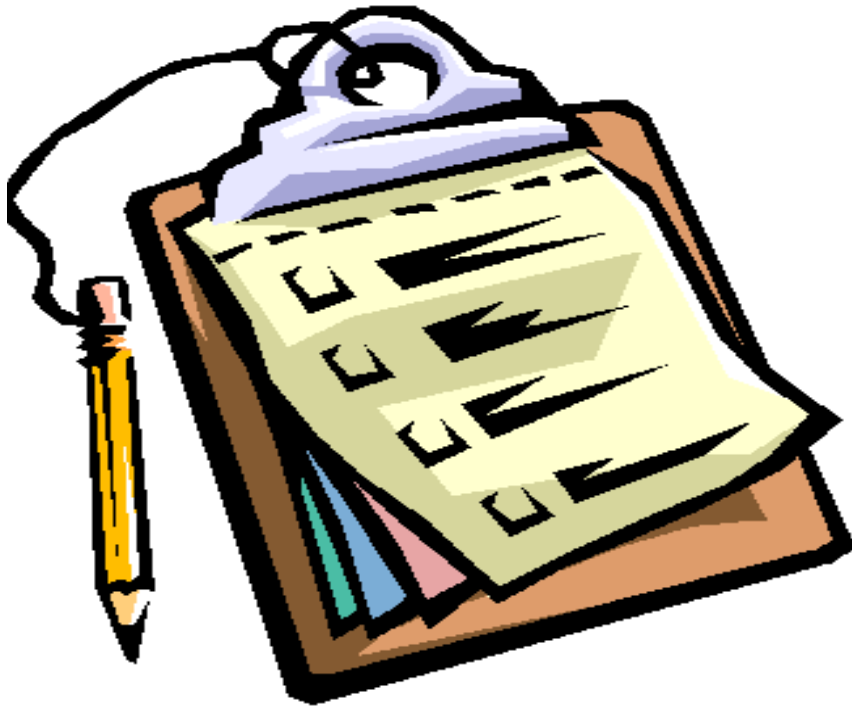


# Werkconferentie Organisatieontwikkeling Toekomst Bestuur en Medewerkers II

11 januari 2017

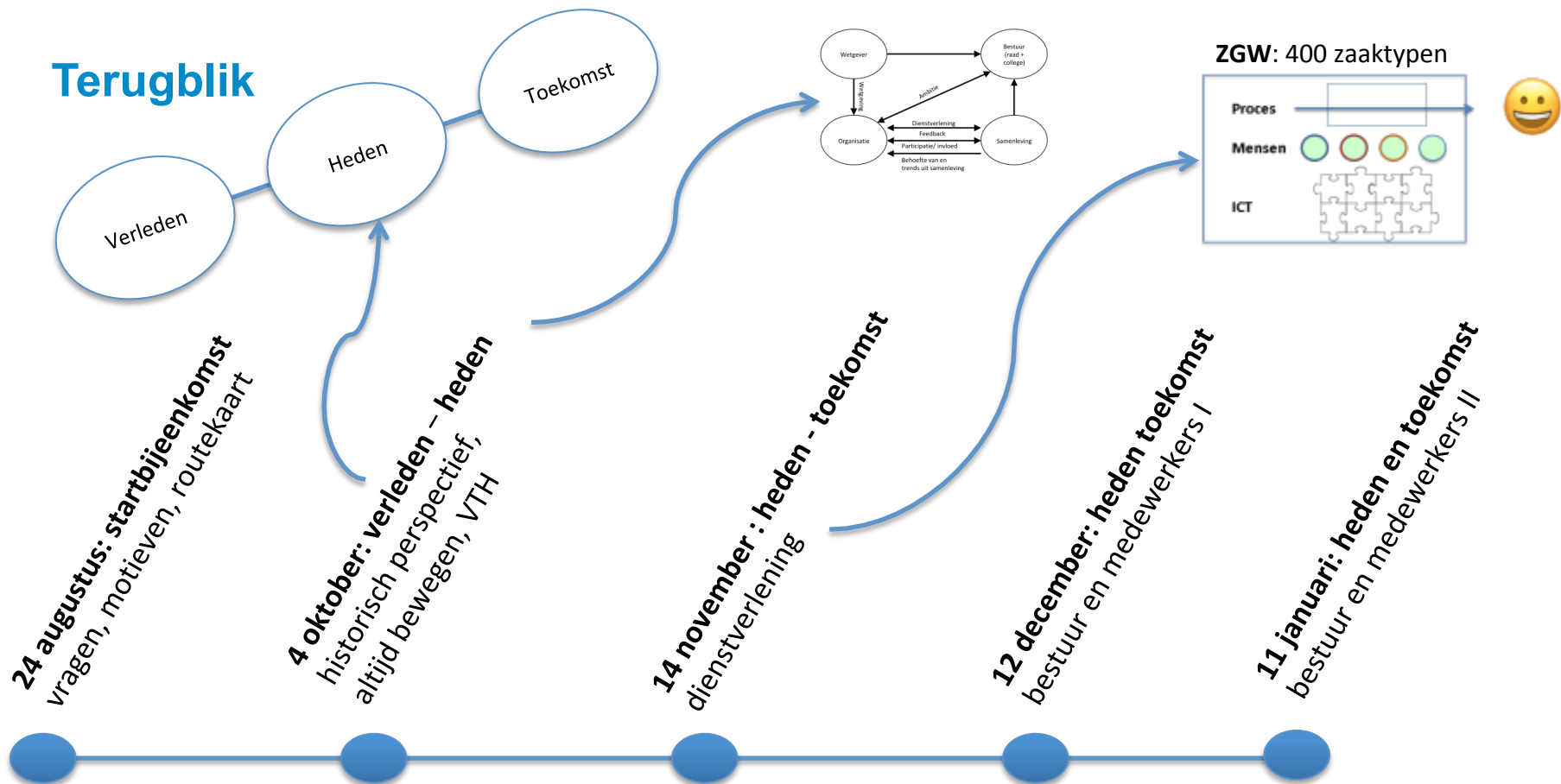


# Agenda



- Terugblik
- Bestuur
- Medewerkers
- Aanpak
- Financieel
- Conclusies

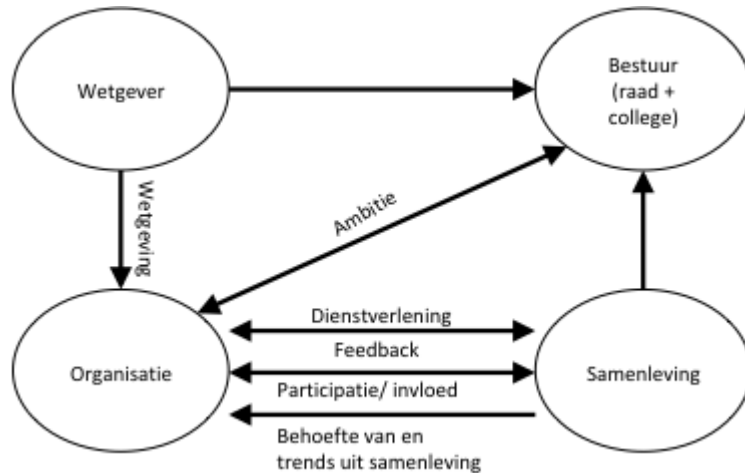
# Terugblik



## SWOT – het waarom van ons plan

Er is een uitgebreide enquête gehouden onder lokale organisaties, er zijn **12 casussen** uitgediept, interviews afgenomen en reflectiesessies georganiseerd met medewerkers uit verschillende teams in de **organisatie** en het **bestuur**, om zo te onderzoeken wat de ontwikkelingen zijn in de **samenleving**, wat de organisatie nog kan leren en waar ontwikkelpunten liggen.

## SWOT – hoofdconclusies



- De organisatie beschikt over sterke punten;
- De omgeving van de organisatie verandert in hoog tempo;
- Er is een verschil tussen wat de organisatie biedt en wat de samenleving vraagt;
- Er is een verschil tussen wat de organisatie biedt en het bestuur vraagt;
- De organisatie is momenteel niet optimaal in conditie.

# Bestuur – hoe doen we het nu?



## Onvoldoende integrale aanpak

- Onze organisatie is ingedeeld in teams en domeinen. Het is niet altijd vanzelfsprekend dat alle relevante onderdelen goed aangehaakt zijn.

## Onvoldoende kwalitatief hoogwaardige advisering

- Proactief adviseren op strategisch niveau is onvoldoende. Er is behoefte aan een organisatie die weet wat er leeft in de samenleving. Die in staat is samenhang te zien tussen de maatschappelijke vraagstukken.

## Onvoldoende resultaatgerichtheid

- Het bestuur mist resultaatgerichtheid in de organisatie. Te weinig zicht op wat met de beschikbare middelen mogelijk is, wanneer producten worden opgeleverd en wanneer voortgang wordt gemeld.

# Bestuur – wat willen we bereiken?



In 2020 hebben we een omgeving waarin bestuurders optimaal in staat zijn om de samenleving te dienen.

## Doelen

- Maatschappelijk opgaven beter in beeld en integraler opgepakt;
- Verbeteren kwaliteit (strategische) advisering;
- Vergroten van de resultaatgerichtheid van de organisatie.

# Bestuur – hoe gaan we onze doelen bereiken?



## Integrale aanpak

- Opgavengestuurd Werken. We werken o.a. aan Duurzaamheid, Transformatie Sociaal Domein, Integratie Statushouders en Inclusie.

## Kwalitatief hoogwaardige advisering

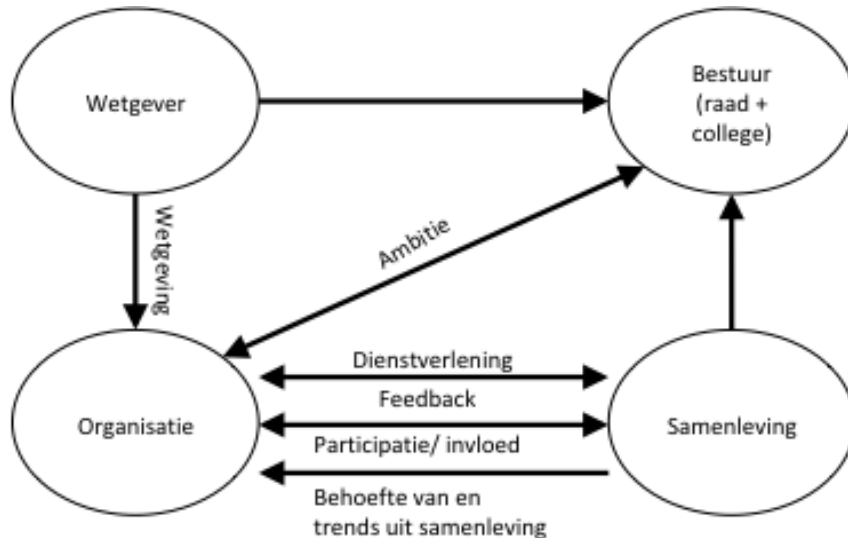
- Verbeteren advisering: nieuw format raadsvoorstellen. Verbeteren lobby: samenwerking Alphen, Gouda, Woerden/ U10.

## Resultaatgerichtheid

- Monitoring domeinen; LTA; online begroting & jaarrekening.



# Medewerkers – hoe doen we het nu?



## Formatie

- Relatief veel medewerkers in de schalen 7-9 en relatief weinig in de schalen 10 en hoger. Hierdoor ontbreekt het aan strategisch vermogen.

## Leeftijdsopbouw

- Momenteel is de gemiddelde leeftijd in de organisatie 48 jaar en daarmee is de organisatie geen goede afspiegeling van de samenleving.

## Medewerkerstevredenheid

- 6,9 t.o.v. 7,2 benchmark. Ook werkdruk wordt constant als hoog ervaren.

## Mobiliteit is beperkt

- Onze organisatie kent veel medewerkers die er lang werken en die ook binnen de organisatie lang dezelfde functie behouden.

## Balans capaciteit/ vraag

- Omgevingswet, decentralisatie Sociaal Domein. Werken voor 2 gemeentebesturen.

## Ziekteverzuim

- Neergaande trend. Nu onder de 5%.

# Medewerkers – wat willen we bereiken?



In 2020 is sprake van een fitte organisatie met ambitieuze medewerkers.

## Doelen

- Medewerkers ervaren meer vertrouwen;
- Krijgen ruimte voor persoonlijke ontwikkeling;
- Vitaliteit en energieniveau is verbeterd.

# Medewerkers – hoe gaan we onze doelen bereiken?



## Vertrouwen

- Meer delegeren, ruimte creëren. Invoering Het Nieuwe Werken;

## Ruimte voor ontwikkeling

- Mobiliteit stimuleren, meer doen met talenten, lerende organisatie, beoordeling & beloning aanpassen;

## Vitaliteit en energieniveau

- Kritische blik op bemensing. Toe naar beter passend loongebouw. Toe naar een prettige werkdruk.

## Aanpak – leren van het verleden



- Dienstverlening centraal in de meeste trajecten;
- Vrijwel altijd ook aandacht houding en gedrag;
- **'Medewerkers'** is nieuwe stakeholder in WOW programma;
- Kwaliteit dienstverlening even gestagneerd 2013-2015;
- **Borging** van resultaten was wel eens lastig;
- Taakstelling in 2011-2014 en ambtelijke fusie 2014-2015 hebben het de organisatie niet makkelijk gemaakt;
- 426k/ jaar ~ 2% personeelslasten.

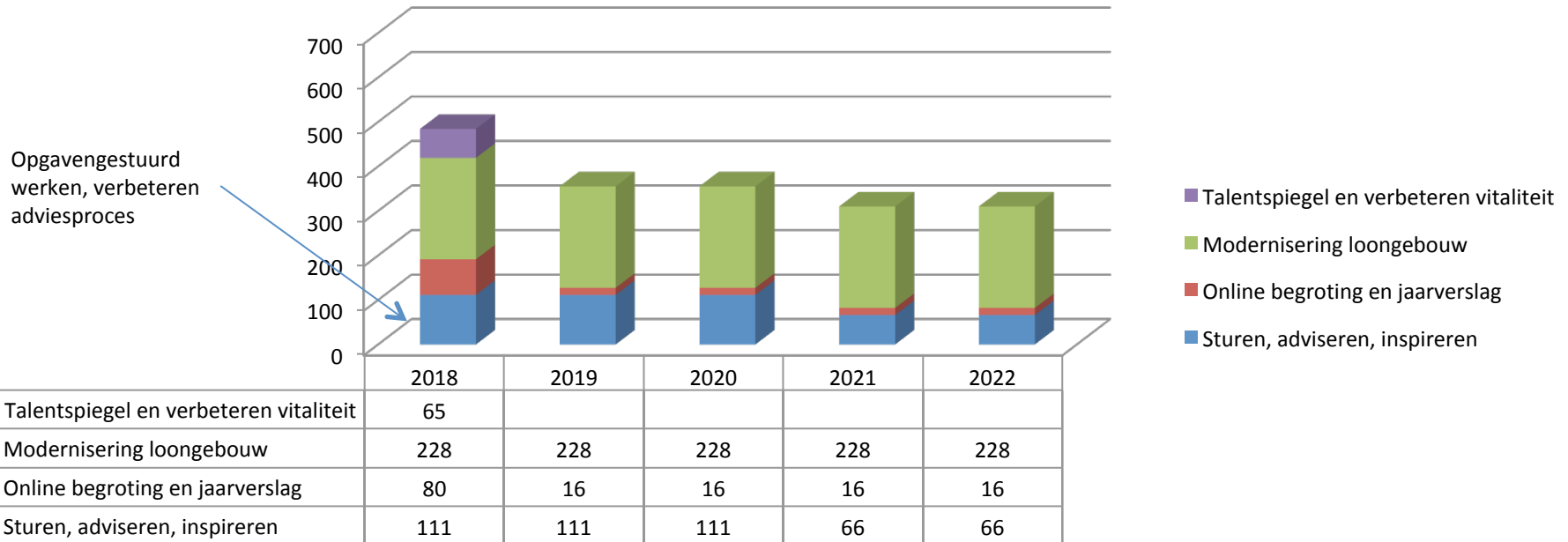
## Aanpak – op welke punten is WOW onderscheidend?



- Werken vanuit een gedragen visie
- Met alle mensen
- Vanuit een ritme
- Meten en borgen

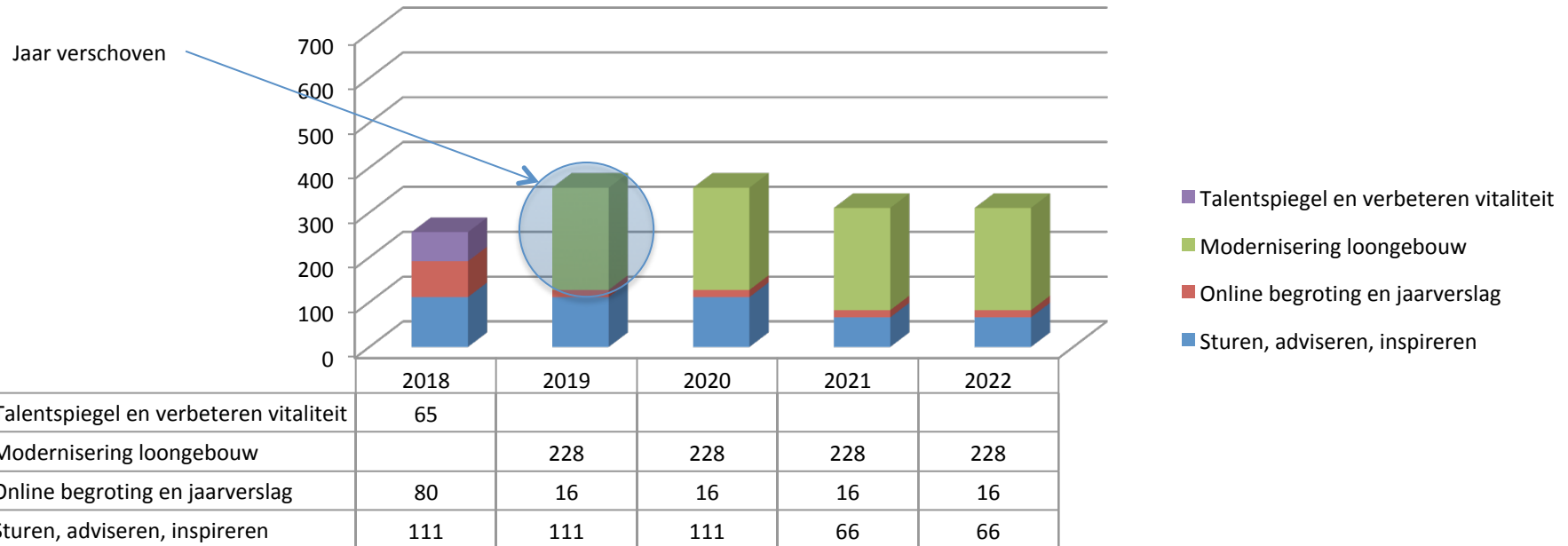
## Financieel – details en scenario's – bestuur, medewerkers

### Bestuur, medewerkers



## Financieel – details en scenario's – bestuur, medewerkers

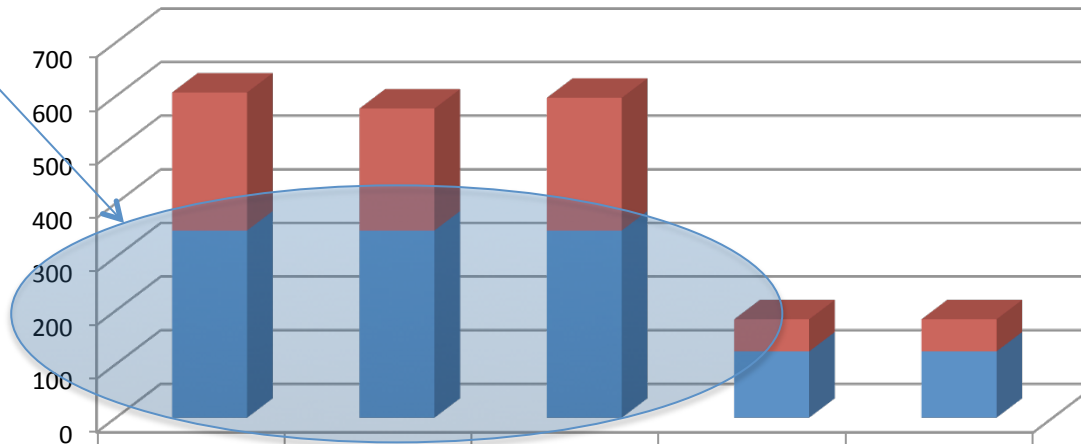
### Bestuur, medewerkers alternatief



# Financieel – details en scenario's – dienstverlening samenleving

Relatief forse ICT investering  
tot en met 2020 voor het ver-  
beten van de dienstverlening.  
400 zaaktypes.

## Dienstverlening: 400 zaaktypes



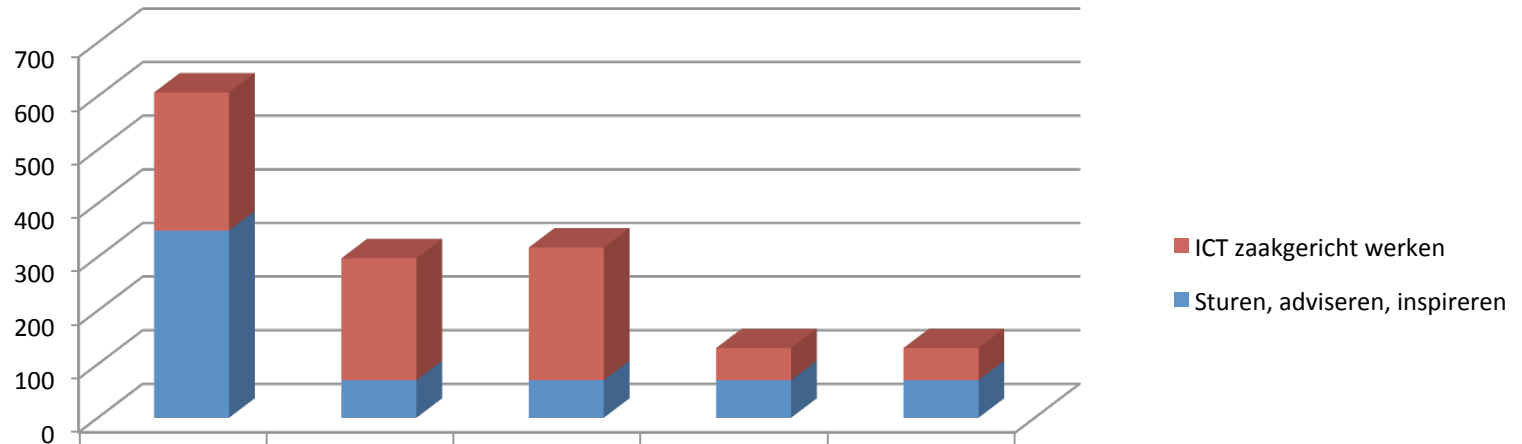
■ ICT zaakgericht werken  
■ Sturen, adviseren, inspireren

ICT zaakgericht werken	2018	2019	2020	2021	2022
Sturen, adviseren, inspireren	258	228	248	60	60
	349	349	349	124	124



## Financieel – details en scenario's – dienstverlening samenleving

**Dienstverlening alternatief:  
top8 in 2018 – bijna 150 zaaktypes in 2018, daarna 20 per jaar**

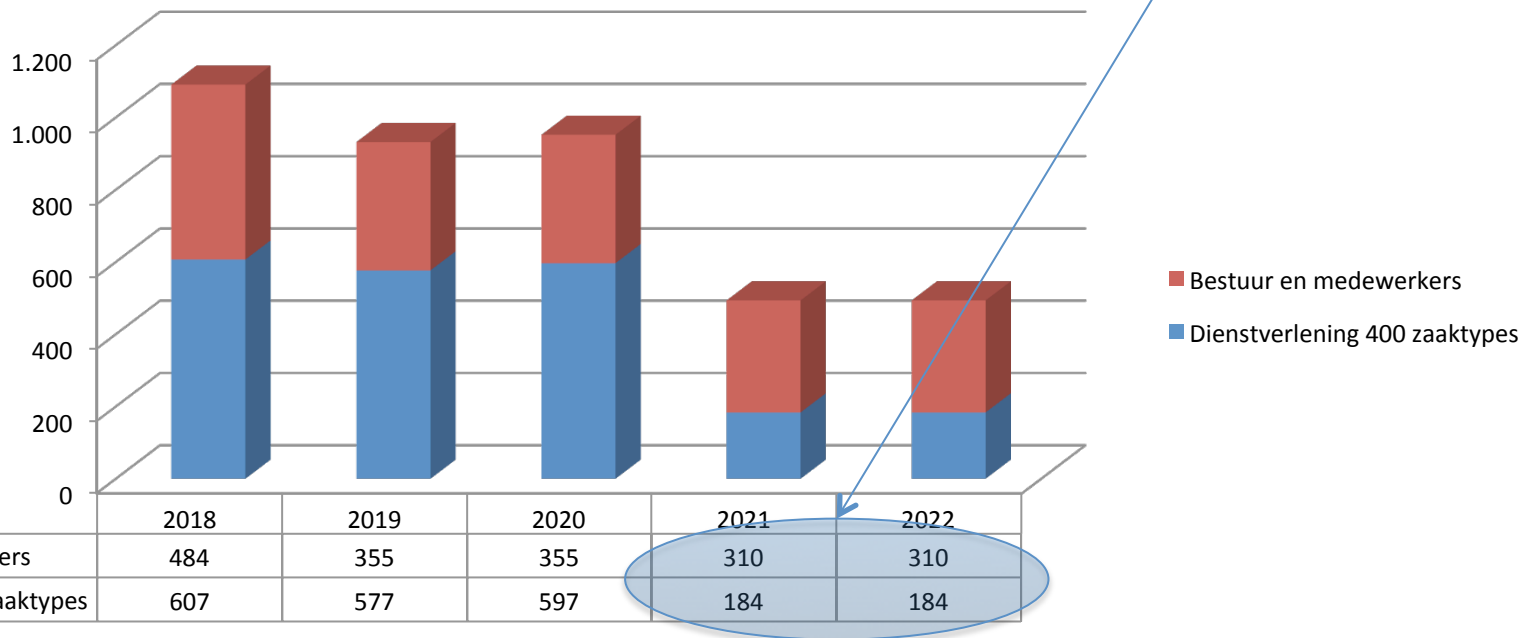


	2018	2019	2020	2021	2022
ICT zaakgericht werken	258	228	248	60	60
Sturen, adviseren, inspireren	349	70	70	70	70

## Financieel – details en scenario's - geheel

### Totaal

Na initiële investering tot en met 2020 komen we op ~500k per jaar uit.

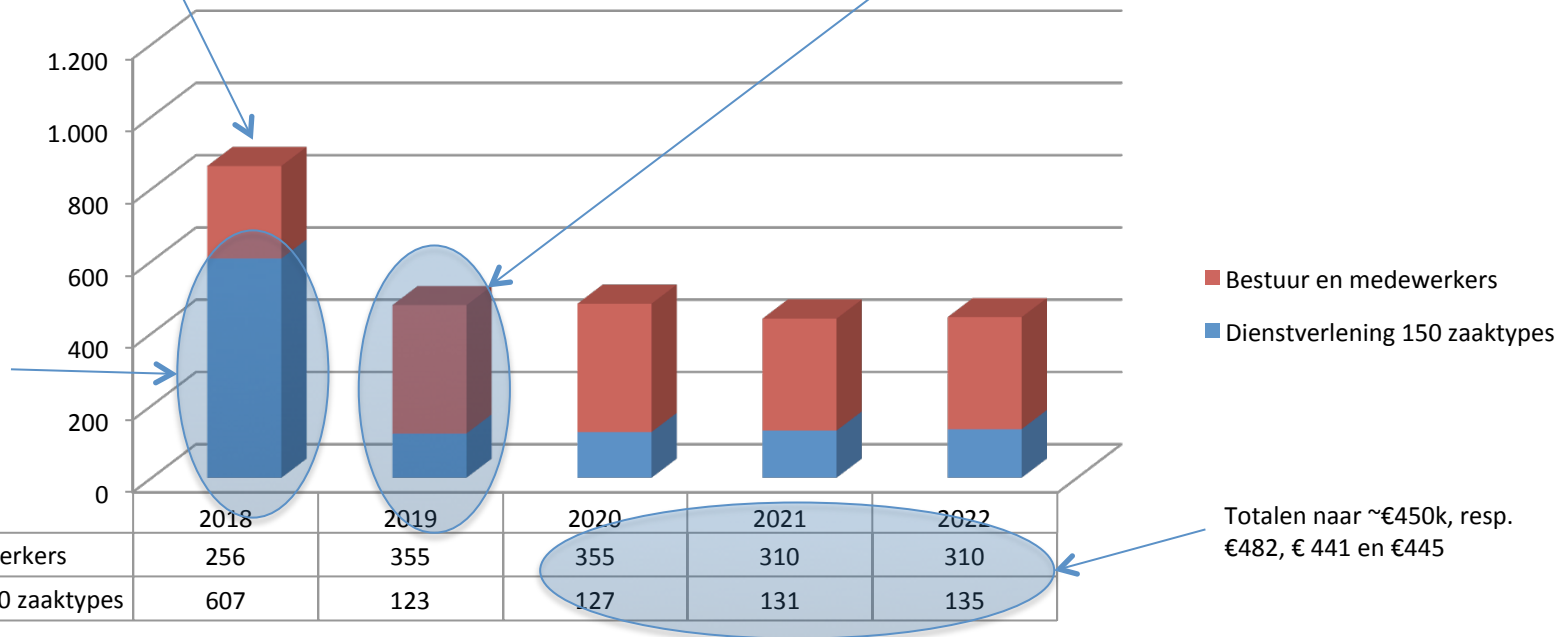


## Financieel – details en scenario's - geheel

Door het naar 2019 schuiven van de investering in medewerkers is de piek hier minder hoog.

Investering in de top8 voor Zaakgericht Werken. Daarna een beperkte vervolginvestering van 20 zaaktypes per jaar.

### Totaal alternatief



## Conclusies en vervolgspraken



- Wat kunnen we concluderen n.a.v. de discussie van vandaag?
- Welke vraagstukken zit u nog mee?
- Vervolgproces