



Informatie voor raadsleden

RIB nr. 27

16 juni 2022



gemeente
**Stichtse
Wacht**

In deze RaadsInformatieBrief:

Voortgang doorontwikkeling en continuïteit van de organisatie..... 1

Voortgang doorontwikkeling en continuïteit van de organisatie

Ter uitvoering van de motie “kaderstellende en controlerende rol van de raad in P.O.-beleid”, informeert het college uw raad maandelijks middels een RIB over de voortgang van de doorontwikkeling en de continuïteit van de organisatie. Naar aanleiding van de Commissie Bestuur en Financiën van 18 januari jl. hebben uw fractievoorzitters ingestemd met een tweemaandelijks bespreking in deze commissie.

Inmiddels is een nieuw coalitieakkoord 2022 – 2026 gepresenteerd, waarop in uw raad op 7 juni 2022 is gereflecteerd. In het akkoord is ruime aandacht gegeven aan het ‘fundament op orde’. Hieronder treft u allereerst de informatie aan in een lijn zoals u eerder heeft ontvangen. Hierna volgt een korte beschrijving van het vervolg zoals het nieuwe college dit voor zich ziet.

1. Organisatie en personeel

Aan de hand van verschillende indicatoren informeren wij u periodiek over het onderdeel ‘organisatie en personeel’. Deze vindt u terug in onderstaande tabel.

In mei zijn er meer medewerkers in dienst gekomen dan er uit dienst zijn gegaan. Het voortschrijdend verzuimpercentage valt in de maand mei relatief lager uit dan de voorgaande maanden, maar blijft een aandachtspunt.

Tabel 1: indicatoren organisatie en personeel

	JR 2019	JR 2020	JR 2021	01/2022	02/2022	03/2022	04/2022	05/2022
Aantal inwoners**	64.336	65.067	65.275	65.255	65.250	65.201	65.212	65.291
Begrote formatie in FTE **	411,5	412,8	415,9	407,5	406,5	406,5	406,5	406,5
Werkelijke bezetting in FTE (exclusief inhuur) ***	389,9	390,7	371,6	360,0	359,2	363,4	369,43	372,62
Vershil formatie	21,6	22,1	44,3	47,5	47,3	43,1	37,1	33,9

	JR 2019	JR 2020	JR 2021	01/2022	02/2022	03/2022	04/2022	05/2022
t.o.v. bezetting ****								
Begrote formatie per 1000 inwoners (jaarlijks)**	6,4	6,3	6,4	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Werkelijke bezetting per 1000 inwoners ***	6,1	6,0	5,7	5,5	5,5	5,6	5,7	5,7
Benchmark vgl omvang (personeelsmonitor) *	7,5	7,7	*	*	*	*	*	*
Instream per jaar ***	13,1%	12,1%	47 mdw*	2 (mdw)	14 (mdw)	18 (mdw)	29 (mdw)	41 (mdw)
Benchmark instroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	13,2%	13,1%	*	*	*	*	*	*
Uitstroom per jaar ***	14,6%	12,7%	71 mdw*	17 (mdw)	25 (mdw)	28 (mdw)	31 (mdw)	38 (mdw)
Benchmark uitstroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	8,5%	8,6%	*	*	*	*	*	*
(Voortschrijdend) verzuim SV	5,9%	5,3%	7,2%	8,6%	8,7%	9,6%	9,6%	7,7%
Benchmark verzuim vgl **omvang (personeelsmonitor)	5,8%	5,5%	*	*	*	*	*	*

*jaarcijfers voor 2021 en 2022 zijn nog niet beschikbaar

** actualisatie vindt jaarlijks plaats.

*** actualisatie vindt maandelijks plaats.

**** Het verschil tussen de begrote formatie en de werkelijke bezetting wordt gecompenseerd door externe inhuur. Deze informatie zal per kwartaal worden geactualiseerd en gerapporteerd.

2. Vervolg van de organisatieontwikkeling

In Raadsinformatiebrief nr. 24 heeft het vorige college uw raad geïnformeerd over de tijdelijke maatregelen om de werkdruk in de organisatie in balans te brengen. Hiermee wordt het verder oplopen van het ziekteverzuim tegengegaan en wordt medewerkers perspectief geboden om gemotiveerd en met voldoening het werk te kunnen blijven doen. Deze maatregelen gelden tot 1 september 2022 en hebben een operationeel karakter en vielen nog onder het mandaat van het vorige college en de directie.

De periode tot 1 september 2022 gebruiken wij als nieuw college om samen met de directie de eerste fase van de doorontwikkeling af te ronden en de volgende fase voor te bereiden.

Afronden en nieuwe fase

In de beginfase van de doorontwikkeling lag de focus op het besturingsmodel, het plaatsingsproces, het management en het aspect cultuur. Dit heeft geleid tot een uitwerking van een ander organisatiemodel, een ander profiel voor managers, een nieuw profiel voor directeuren en de drie cultuurwaarden Respectvol, Open en Lef. De

organisatiestructuur is per 1 november 2021 gewijzigd en het plaatsingsproces voor managers en directie is, op enkele functies na, afgerond. Daarmee is de meer “harde” kant van de doorontwikkeling voltooid. Deze fase ronden we op 1 juli 2022 af.

Vanaf die datum start een nieuwe fase met een project dat erop gericht is om de organisatie op kracht te brengen en de organisatie weer volledig te laten functioneren. Dit project bestaat in ieder geval uit de volgende twee fases:

1. De organisatie wordt ‘in control’ gebracht (periode zomer 2022 – zomer 2023)
2. De organisatie wordt toekomstbestendig gemaakt (periode zomer 2023 – zomer 2024)

Na het zomerreces sturen wij uw raad een plan van aanpak voor de eerste fase, zoals ook beschreven in het coalitieakkoord. Het plan bevat in ieder geval:

- het stoppen van de grote uitstroom van personeel;
- het terugbrengen van het ziekteverzuim naar een gemiddeld percentage;
- het intensiveren van de werving van personeel op openstaande vacatures;
- de huidige medewerkers koesteren, waarderen en blijven boeien (potentie benutten).

Uiteraard wordt in het plan van aanpak voor de eerste fase ook een doorkijk gegeven naar de tweede fase.
