



# 300+ dagen

**Staat van de organisatie**

Informatieve commissie

Dinsdag 2 april 2024

Richard Heijdra

# Mijn reis



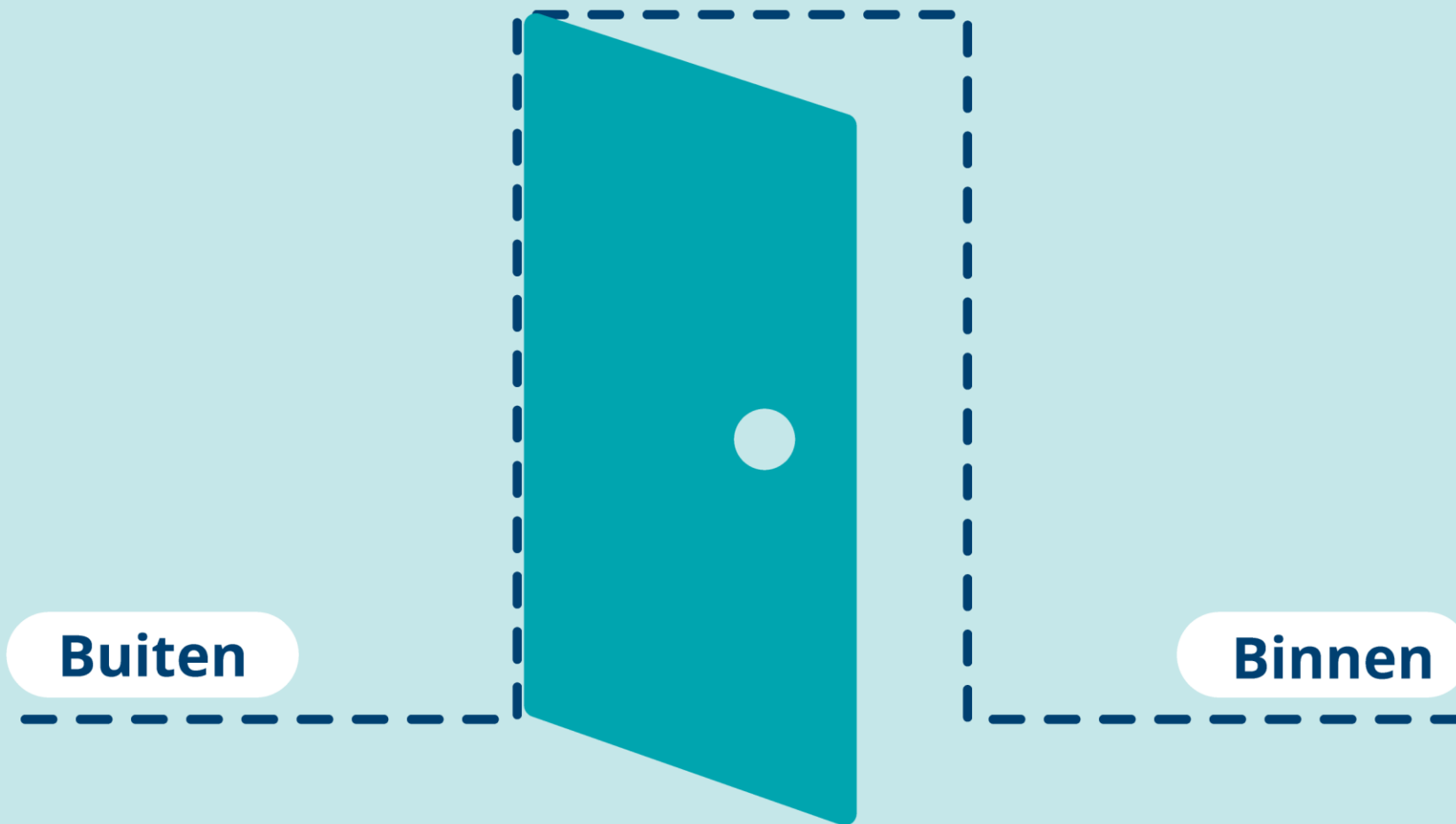




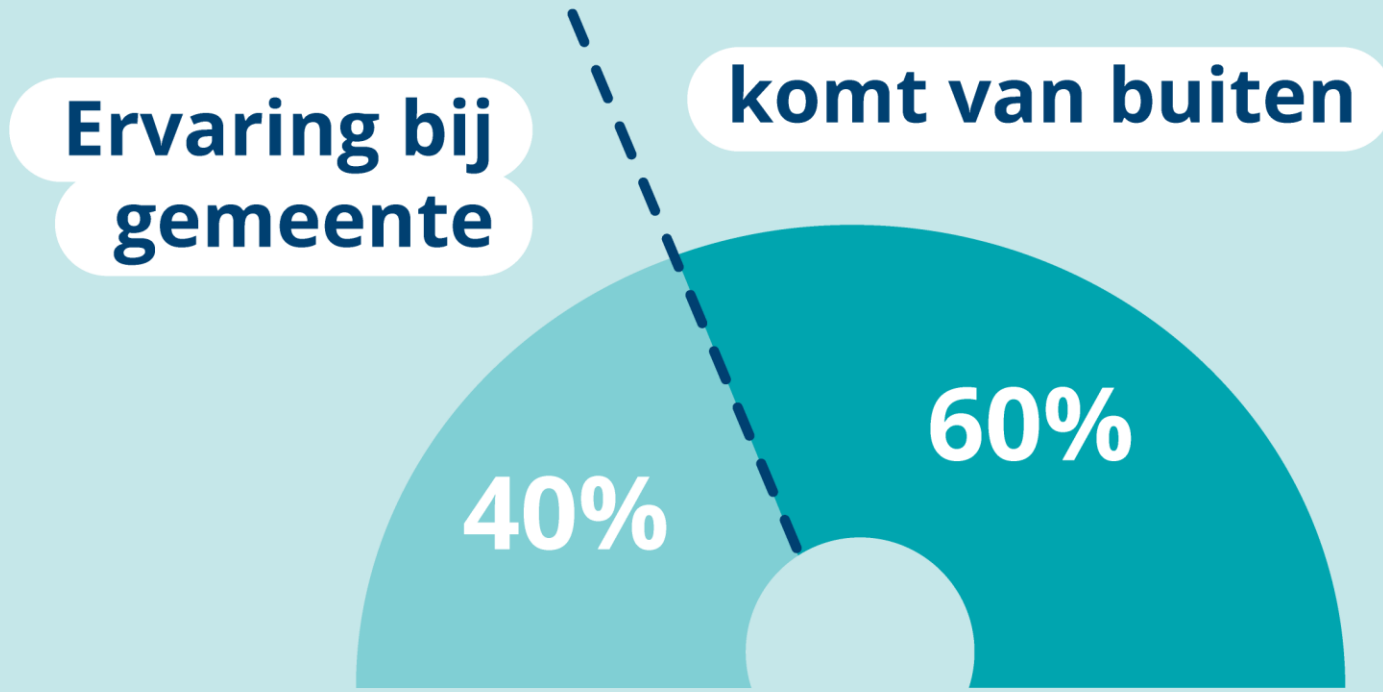
# Verwonderen



# Imago



+ Daadkracht  
Nieuwe expertises



# Ambtelijk vakmanschap



# Dienstverlening



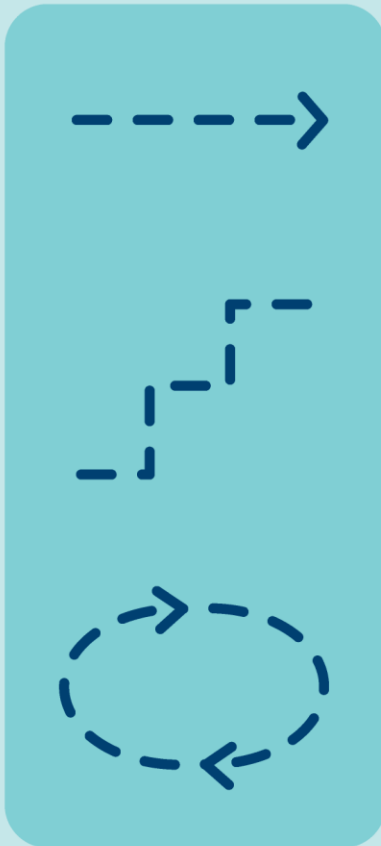
# Veranderfonteintjes



# Variatie bestuursstijlen



# Focus & koers



**Verder met onze missie, visie  
kernwaarden en doelen (=koers)**

**Stapsgewijs**

**Volgens een continu proces**

# Missie & visie



2024

# Uitvoering in 2024



**Rust en regelmaat**

**Keuzes maken**

**Wat betekent dit voor  
de medewerker?**

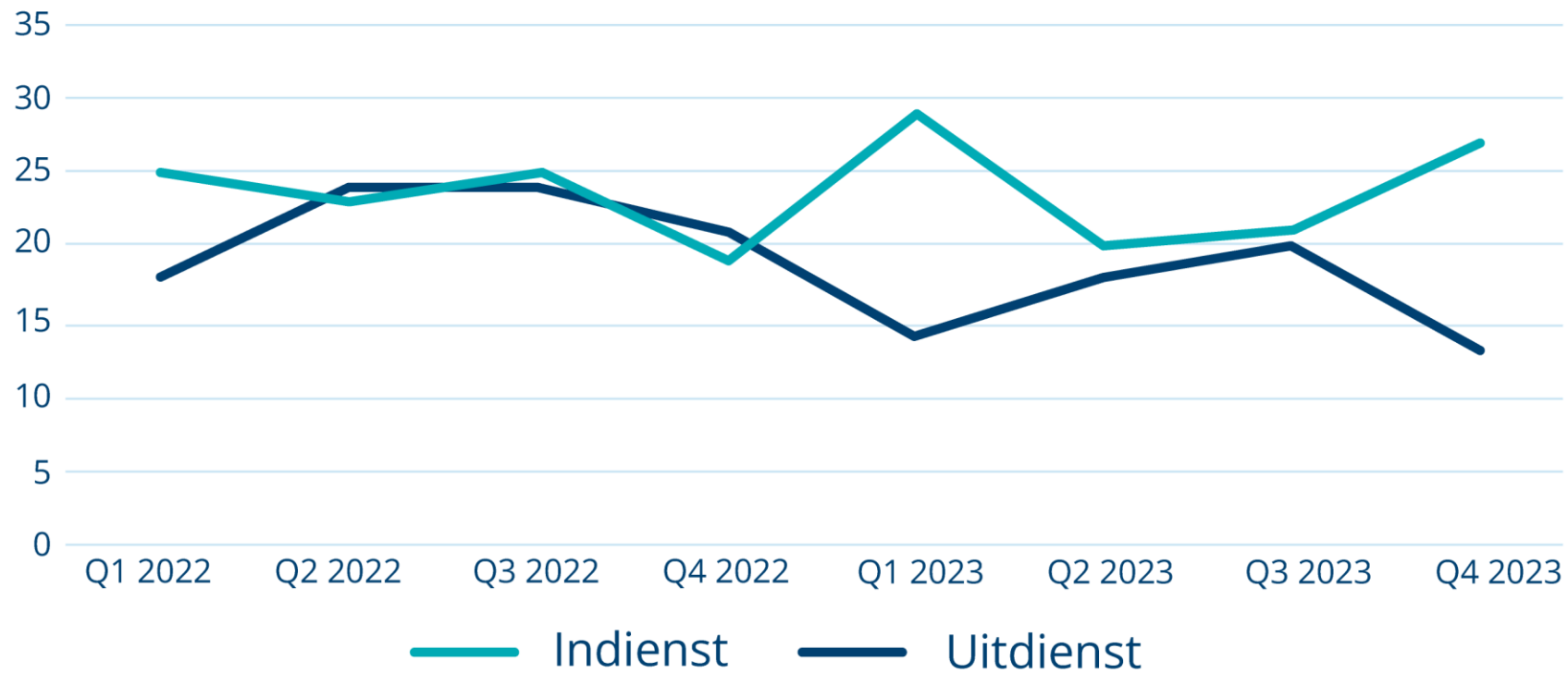
**Vooruitkijken**

**Eerlijke en open  
gesprekken voeren**

# Concernagenda 2024

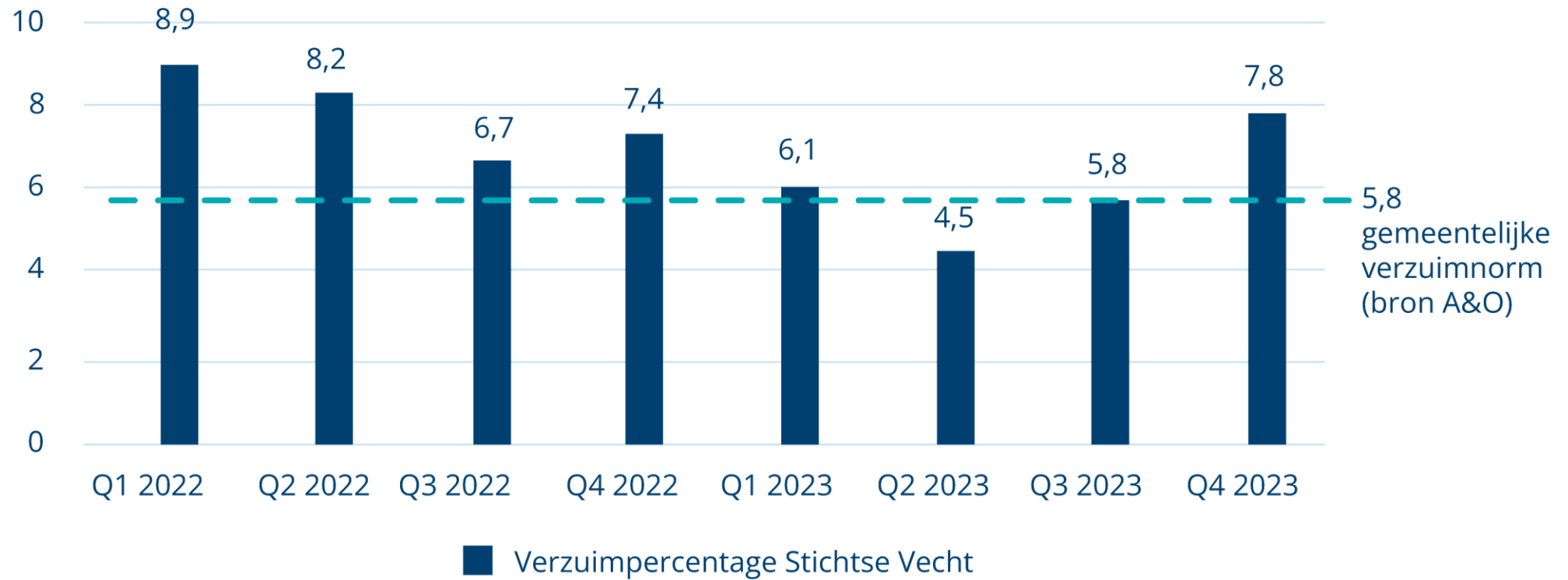
Missie en visie	<p><b>Missie</b>  <b>Alles wat we doen draagt bij aan het aantrekkelijker maken van Stichtse Vecht als gemeente om in te wonen, leven, werken en recreëren.</b></p> <p><b>Visie</b>  <b>Netwerkorganisatie   Werken vanuit de bedoeling   Op basis van vertrouwen</b></p>			
Strategische doelen	Dienstverlening versterken	Koesteren en waarderen	Wij versterken het fundament	De opgaven zijn leidend
Subdoelen <sup>1</sup>	<p>1. Het verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening aan inwoners en ondernemers</p> <p>2. Tweedelijl versterken</p> <p>3. Een versterkte visie op dienstverlening in lijn met de organisatie missie en visie</p>	<p>4. Het verhogen van werkgeluk en betrokkenheid</p> <p>5. Competenties duurzaam in balans brengen met de taak</p> <p>6. Duurzame inzetbaarheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vitaliteit vergroten</i></li> <li>• <i>Verzuim terugdringen</i></li> </ul> <p>7. Binden en boeien van medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De juiste persoon op de juiste plek</i></li> <li>• <i>Uitstroom reduceren</i></li> <li>• <i>Leren en ontwikkelen als benefit</i></li> </ul>	<p>8. Het versterken van de bedrijfscontinuïteit op ICT-technisch gebied</p> <p>9. Een toekomstgerichte P&amp;C-cyclus</p> <p>10. Het verbeteren van de kwaliteit van bestuurlijke stukken</p> <p>11. In control zijn</p>	<p>12. De bestuurlijke opgaven en prioriteiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Voldoende betaalbare en passende woningen</i></li> <li>• <i>Iedereen doet mee en hoort erbij</i></li> <li>• <i>Een klimaatbestendige leefomgeving en duurzame energievoorziening</i></li> <li>• <i>Bereikbare, duurzame en verkeersveilige mobiliteit</i></li> <li>• <i>Toekomstbestendige economie en arbeidsmarkt in balans</i></li> <li>• <i>Veilige en leefbare buurten, dorpen en landelijk gebied</i></li> </ul> <p>13. Strategische verkenning lange termijn opgaven</p>
Effect indicatoren	<p><u>Algemeen</u></p> <p>1. Externe klanttevredenheid totaal op peil houden</p> <p>2. Het uitbreiden van de KTO's en vergroten van de respons</p> <p><u>Tweedelijl versterken</u></p> <p>3. Algemene telefonische bereikbaarheid van de tweedelijl van 44,20% -&gt; 60%</p> <p>4. 0-meting uitvoeren op basis van de tweedelijl</p> <p>5. Afhandeling terugbelnotities conform servicenorm</p> <p>6. Het opleveren van hernieuwde serviceafspraken</p>	<p><u>Verhogen werkgeluk en betrokkenheid</u></p> <p>7. 0-meting medewerkersonderzoek (MO) in Q1 2024, daarna maatwerk per team</p> <p><u>Duurzame inzetbaarheid</u></p> <p>8. Ziekteverzuimpercentage in lijn met GVN-norm van 7,7% -&gt; 6,5% in 2024, 5,8% in 2025</p> <p><u>Binden en boeien van medewerkers</u></p> <p>9. Uitstroom in lijn met benchmark gemeenten (13% in 2024)</p> <p>10. Doel 2026: concernniveau binnen de formatieve loonsomruimte</p>	<p><u>Continuïteit op ICT-technisch gebied</u></p> <p>11. Deltaplan ICT -&gt; geen indicator, wel mijlpalen benoemen</p> <p><u>Een toekomstgerichte P&amp;C-cyclus</u></p> <p>12. Geen indicator, wel jaarlijks evaluatie P&amp;C cyclus</p> <p><u>Kwaliteit bestuurlijke stukken</u></p> <p>13. 80 % van de aangeleverde voorstellen is besluitrijp (20% opmerkingen)</p> <p><u>In control zijn</u></p> <p>14. Monitoring via 'In control' dashboard. Nader uit te werken</p>	<p><u>De bestuurlijke opgaven en prioriteiten</u></p> <p>15. Zie beleidsbegroting 2024</p> <p><u>Strategische verkenning lange termijn opgaven</u></p> <p>16. Geen indicator, wel mijlpalen benoemen bij acties</p>

## Trendlijn indienst en uitdienst 2022-2023

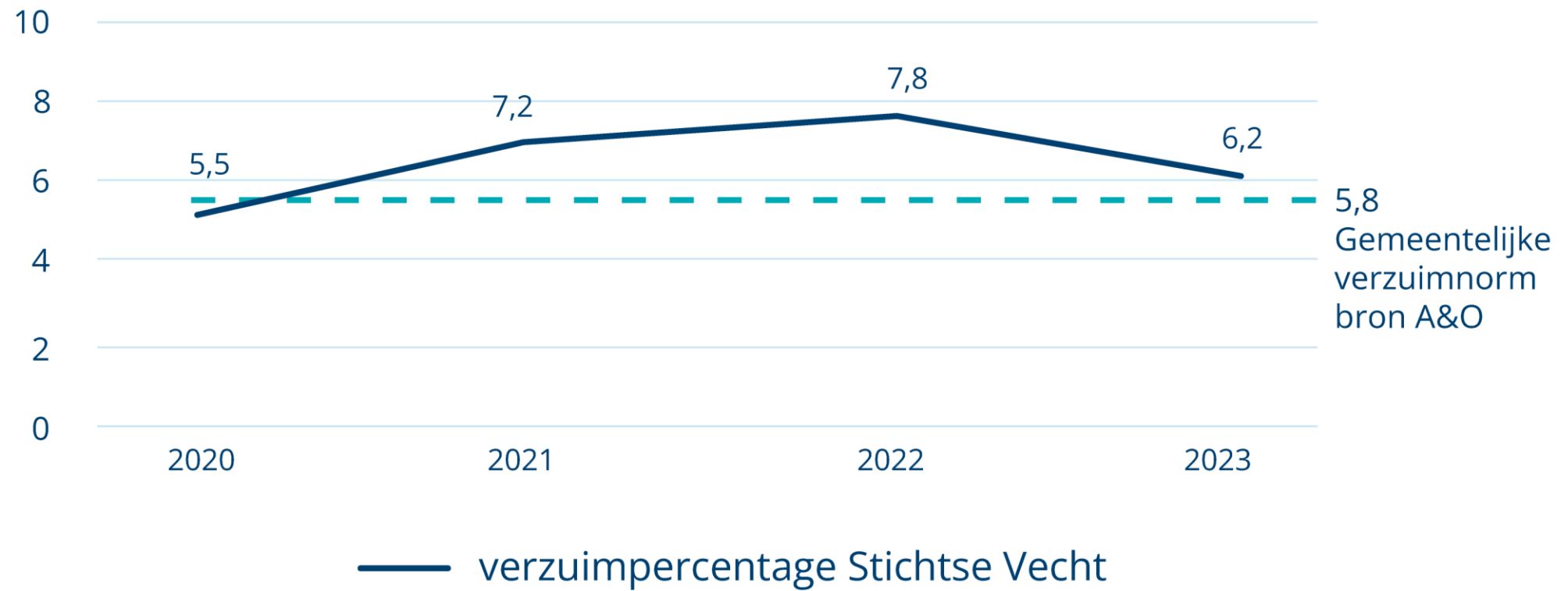




# Verzuim vergeleken met de GVN-norm



# Trendlijn verzuim



# Koesteren en Waarderen

Werkgeluk werkt door op:

- Productiviteit
- Motivatie
- Verzuim
- Uitstroom



## 0-meting medewerkers onderzoek

1. Stemming  
(gemoedstoestand)
2. Werkgeversreputatie
3. 15 drijfveren werkgeluk

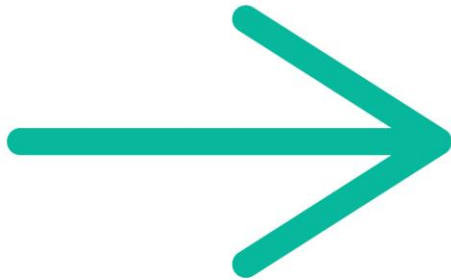
## 2DAYSMOOD

**Werkgeluk en  
betrokkenheid**

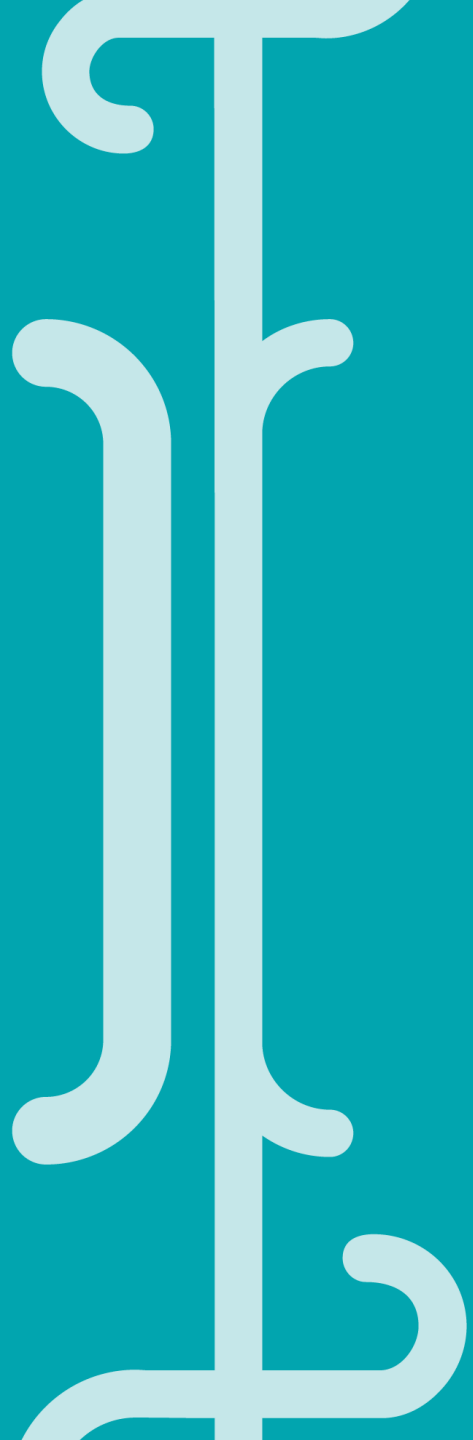
**Organisatie en  
teamniveau**

**65% deelname**  
**95% betrouwbaar**

## Wat komt eraan



- Effectevaluatie ambtelijke organisatie
- Versterkte visie op dienstverlening
- Versterken strategisch vermogen



gemeente  
Stichtse Wacht