

## Bestuurlijk jaarplan 2013 – MT-brede notitie paragraaf 2 bedrijfsvoering

Het College en het MT gaan hand in hand om de bedrijfsvoering te beheersen. Hierbij hebben we de tijd van laaghangend fruit al enige tijd achter ons gelaten. Het adagium wordt gehanteerd om twee stappen vóór te blijven op de ontwikkelingen. Dit werkt qua Human Resources Management (HRM) op een aantal punten:

### 1. Strategische dialoog MM/MT: Visie en organisatie van kansen 2017

Heerhugowaard Stad van kansen, organisatie van kansen heeft vier pijlers: eigenaarschap, meesterschap, omgevingsbewustzijn en goed werkgeverschap. Inmiddels gebruiken medewerkers, afdelingshoofden en MT deze pijlers om bijbehorende manieren van werken verder te ontwikkelen. MT en afdelingshoofden zijn met elkaar in gesprek over de vraag naar welke organisatievorm en – omvang we groeien. In het eerste kwartaal van 2013 moet dit leiden tot een concreet beeld. Vier belangrijke factoren geven de inspiratie en stimulans om hierover na te denken. Ten eerste de eigen transitie van opgroeiende gemeente naar volwassen gemeente met een stevige identiteit. Parallel daaraan de onzekere financieel economisch omstandigheden met bezuinigings-taakstellingen en sterk veranderend perspectief op de grondexploitaties. In de derde plaats de sterk veranderende rollen van de gemeente in het sociaal domein. En ten vierde de verschillende samenwerkingsvormen met andere gemeenten, zowel vrijwillig als vanuit wetgeving ingegeven. Hieruit ontstaat het beeld van een organisatie die enerzijds flexibel in werk en werkvormen is en anderzijds een meer planmatige uitvoering van taken kent. De precieze vormgeving en omvang ervan is nog niet met zekerheid aan te geven. Nu is al wel een daling in formatieomvang zichtbaar, en passen we de organisatie qua structuur op onderdelen al aan. Een integrale en samenhangende inzet en sturing van ICT, HRM en financiën moet de ontwikkeling ondersteunen en faciliteren.

### 2. Samenwerking / Op afstand zetten activiteiten / Overhead

Er is een aantal taken waarvoor we vormen van samenwerking (onder)zoeken. Voorbeelden zijn de RUD, de brandweer (Veiligheidsregio), de ISD, Belastingen en ICT. Belangrijke uitgangspunten bij samenwerking zijn dat we niet gedwongen ontslaan en dat de mens de taak volgt. Dat vraagt om creativiteit. Bij samenwerking denken we immers ook al gauw aan efficiency voordeel. Dat proberen we te verzilveren onder andere door niet alleen de primaire taken over te laten gaan, maar zoveel mogelijk ook de ondersteunende of door taken voor elkaar te doen zonder dat we een nieuw lichaam in het leven roepen.

### 3. Iedere vrijkomende functie wordt zeer kritisch in het MT besproken

Iedere vrijkomende functie wordt in het MT besproken. Daarbij wordt gezocht naar middelen om de vrijkomende functie met al voorhanden zijnde middelen te vervullen en hiermee de ingezette krimp van de organisatie op een organische en natuurlijke manier in te vullen. Zo is bijvoorbeeld een vrijkomende functie van een afdelingshoofd niet vervuld maar zijn functies herschikt zodat deze functie niet hoefde te worden ingevuld. Er wordt bijna niet meer extern geworven.

### 4. 0,5% bezuinigingen, 0,5% SPP – taakstelling bedrijfsvoering

Er is in het Strategisch Personeelsplan (SPP) 2009 – 2014 afgesproken dat we 0,5% per jaar aan formatiereductie doen t.b.v. kwaliteitsverbetering. Hoewel we deze lijn willen voortzetten, komt dit in de knel met de bezuinigingstaakstelling van 0,5% per

jaar voortkomend uit de Voorjaarsnota 2010. Hierbij hebben we de tijd van laaghangend fruit al enige tijd achter ons gelaten. Precieze voorstellen zijn in de begroting aangegeven. In 2013 wordt een nieuw SPP gemaakt. Het MT bespreekt periodiek de stand van zaken op de budgetten bedrijfsvoering en bezuinigingsaankomsten. Zowel de concernbrede als de taakstellingen per sector komen aan de orde. Ook de voorstellen uit de Voorjaarsnota 2012 zijn in deze rapportage opgenomen.

#### 5. Wel werkgarantie, geen baangarantie

Medewerkers wordt duidelijk gemaakt dat de ontwikkelingen ons ertoe dwingen flexibeler met werk om te gaan. Flexibele inzet van personeel is wezenlijk voor onze bedrijfsvoering. Dit is onderstreept doordat medewerkers per 1 januari 2013 in algemene dienst zijn, waardoor afdelingsgrenzen ook formeel niet meer in de weg staan. Ook zal dit worden ondersteund door de invoering van generieke functies waardoor uitwisseling gemakkelijker wordt. Gedrag en vaardigheden zijn dan het belangrijkste criterium voor het bereiken van resultaten in de functie.

#### 6. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in de eerste helft van 2012 gestegen tot 4,9%. Hiermee komen we boven de norm van 3,5%. Desondanks hebben we alle ziektegevallen duidelijk in beeld en spreken we daar regelmatig mee. Dit ook in driegesprekken. Per 1 mei 2013 stopt het contract met de huidige arbodienst, de Arbo Unie. Bij de aanbesteding voor het vervolg zoeken we naar een nieuwe manier van werken waarbij medewerkers en leidinggevendenden nog meer uitgedaagd worden om met elkaar de dialoog aan te gaan, middels een inzetbaarheidscoach / bedrijfsarts.

#### 7. Generiek functiegebouw

Per 27 juni 2012 zijn we gestopt met organieke functiebeschrijvingen. Voorstellen van organieke functiebeschrijvingen worden niet meer behandeld. We gaan een nieuw generiek functiegebouw maken en gaan bepalen hoeveel medewerkers we per generieke functie nodig hebben. Dit nieuwe generieke functiegebouw wordt het toetsingskader van het MT voor voorstellen t.a.v. functies en vacatures. Hierbij zal waarschijnlijk worden aangesloten bij HR21. Dit is een landelijk functiewaarderings-systeem voor gemeenten. Hierdoor is uitwisseling tussen gemeenten gemakkelijker.

#### 8. Matchpoint

Om de flexibele inzet van personeel te ondersteunen wordt intern een matchpoint ingezet. Dit is een punt waarbij werk organisatiebreed zo doelmatig mogelijk wordt verdeeld. Vanaf 1 januari 2012 zijn er 27 medewerkers via matchpoint op een klus/project buiten hun eigen functie werkzaam. 14 medewerkers hebben zich aangemeld voor de pool "voorzitter informatieavond". 8 medewerkers zijn in 2012 extern gedetacheerd.

#### 9. Werken in Noord Holland Noord

Flexibele inzet van werk kent geen gemeentegrenzen. Daartoe is Werken in Noord Holland Noord (WINHN) ingesteld. Omdat er verbeteringen mogelijk zijn in de werking hiervan, zijn 2 afdelingshoofden van Heerhugowaard projectleider WINHN geworden. Zij

zullen meer inzetten op de verantwoordelijkheid van afdelingshoofden voor flexibele inzet van personeel en zij zullen belemmeringen uit de weg ruimen.