

## 3.5 Paragraaf Bedrijfsvoering

### 3.5.1 Inleiding

De organisatie zal in 2017 toekomstbestendig worden ingericht. Het functioneren van de organisatie is al lange tijd onderwerp van gesprek. Het adagium is nu: doen en aanpakken.

Er zijn voldoende rapporten geschreven die de problematiek van de organisatie beschrijven. Regisseren, transformeren en beheersen zijn de termen die de beweging beschrijven die de organisatie zal gaan maken. Er zijn vier oplossingsrichtingen die nu worden uitgewerkt om deze ontwikkeling succesvol te kunnen realiseren.

1. Opdrachtgever- en opdrachtnemerschap centraal stellen;
2. Opgavegericht werken introduceren;
3. Going concern uitvoering bedrijfsmatig inrichten;
4. Ondersteunende activiteiten concentreren.

Doel is om onduidelijkheid over taak- en rolomvatting en regie tot het verleden te laten behoren. Hiervoor is een structuurwijziging nodig en zal er ook worden gewerkt aan de manier waarop er wordt samengewerkt in de organisatie.

De grof structuur van de nieuwe organisatie is reeds uitgewerkt, de reorganisatie zal begin 2017 zijn afgerond. De fijn structuur zal in 2017 worden geïmplementeerd. Een rode lijn door de veranderingsprocessen heen zal de dialoog in de organisatie zijn over de vraag hoe we met elkaar omgaan en hoe we met elkaar samen werken. De weg zal lang zijn, intensief en zeker ook 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.

Aan de raad zal op frequente basis informatie worden gegeven over de voortgang van het project. Een plan van aanpak dat hiervoor in 2016 aan de raad wordt aangeboden is hiervoor de leidraad.

#### *Financiën*

Bij de behandeling van de kadernota 2017 is een bedrag van 1 miljoen euro in een reserve geplaatst ter dekking van frictiekosten als gevolg van de herstructurering van de organisatie. Voor de besteding van dit budget wordt een plan van aanpak opgesteld (inclusief een stand van zaken van de besteding) in het vierde kwartaal 2016 aan de raad aangeboden. In 2017 wordt de uitvoering van de herstructurering van de organisatie ter hand genomen.

In het verleden heeft de raad ook budget beschikbaar gesteld voor de organisatieontwikkeling. In 2014 heeft de raad bij de vaststelling van de jaarrekening een bedrag van € 750.000,- in de bestemmingsreserve 'frictiebudget reorganisatie' gestort ten behoeve van de doorontwikkeling van de organisatie. In november 2014 is een eerste tranche van € 60.000,- beschikbaar gesteld door de raad. Bij de kadernota 2016 is een bedrag van € 140.000,- beschikbaar gesteld en bij de begroting een bedrag 2016 van € 45.000,-. Het resterende budget van € 505.000,- is in het raadsvoorstel Krediet 2e tranche organisatieontwikkeling bestemd en met de vaststelling door de raad op 29 maart 2016 beschikbaar gekomen.

### 3.5.2 Besturing en beheersing

De reguliere Planning & Control cyclus is het belangrijkste instrument voor besturing en beheersing van vastgestelde doelen en resultaten. In 2017 ontvangt u van ons de gebruikelijke sturings- en rapportagedocumenten, zoals afgesproken in de financiële verordening.

Ten behoeve van de administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) zal in 2017 een nieuw interne controleplan worden opgesteld waarin de controleaanpak van de significante bedrijfsprocessen wordt beschreven. Controles en audits worden in afstemming met de accountant uitgevoerd.

Het contract met de accountant loopt tot en met de jaarrekening 2016. Hierdoor is het noodzakelijk om via een nieuwe aanbesteding een accountant te contracteren. In Drechtsteden verband is een aanbestedingsprocedure gestart voor de periode 2017 tot en met 2019, welke begin 2017 tot gunning moet leiden. De belangrijkste reden voor een gezamenlijke aanbesteding is dat het voor de efficiency van de controle voordelen heeft als gemeenten en GR'en dezelfde accountant hebben.

#### Resultaten 2017

- De volgende besturings- en rapportagedocumenten:
  - Kadernota 2018
  - Begroting 2018
  - Jaarrekening 2016
  - Tussentijdse rapportages 2017 (na 3, 5, 8 en 10 maanden)
  - Rapportage voortgang projecten (twee maal per jaar)
  - Rapportage beleidsinhoudelijke voortgang;
- Interne controleprogramma 2017-2018;
- Nieuwe accountant.

### 3.5.3 Personeel en Organisatie

#### *Personeel*

In de begroting 2017 is 107,48 fte formatie opgenomen. Dit is inclusief eventuele vacature-ruimte. Hieronder is een uitsplitsing weergegeven. De formatie is afgenomen ten opzichte van 2016. De belangrijkste mutatie in de formatie ten opzichte van 2016 betreft het definitieve einde van de voormalige Logopedische Dienst Kring Sliedrecht.

#### *Overzicht formatie in fte's*

	2016	2017
Reguliere formatie	112,18	105,48
Griffie	2,16	2,16
<b>Totaal</b>	<b>114,34</b>	<b>107,64</b>

In het Sociaal Akkoord dat de rijksoverheid heeft afgesloten in 2013 is opgenomen dat alle werkgevers verplicht zijn om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Geleidelijk aan moet dit er voor zorgen dat er vanaf 2020 jaarlijks 10.000 mensen met een arbeidshandicap worden aangenomen. Voor de overheidssector zijn taakstellingen afgesproken.

Voor onze gemeente gaat het om de volgende opgave:

Jaar	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
fte	1,14	1,7	2,27	2,84	3,41	3,98	4,55	5,11	5,68	6,25

Als gevolg van de regionale aanbesteding Schoonmaak gebouwen zijn per 1 januari 2016 38,33 fte voor de regio gerealiseerd. Voor Sliedrecht betekent dit een inzet van 2,80 fte. Daarmee is het quotum t/m 2018 behaald. We zijn van mening dat we als gemeente alles in het werk moeten stellen om deze werkplekken voor arbeidsgehandicapten zelf te realiseren en zullen daarom in 2017 ons blijven inzetten om de opgave waar we de komende jaren voor staan te realiseren.

### *Ziekteverzuim*

In 2015 steeg het ziekteverzuim naar 10,7 %. Dat was voor ons aanleiding om prioriteit te geven aan de personele zorg voor onze medewerkers. Het verzuimbeleid is geïntensiveerd en actief door het management opgepakt. Dit leidde in 2016 tot een verlaging van het ziekteverzuimpercentage naar 6,75 % (stand 1 oktober 2016). Hiervan betreft 5,03 % langdurig ziekteverzuim.

Voor 2017 willen we prioriteit blijven geven aan het voorkomen en terugdringen van ziekteverzuim. We streven naar een verdere verlaging van het ziekteverzuimpercentage naar 6 % (percentage voortschrijdend verzuim).

### *Strategische personeelsplanning*

In 2015 zijn wij begonnen met het instrument strategische personeelsplanning. Dit instrument geeft ons inzicht in de huidige en gewenste bemensing van de organisatie in kwaliteit en kwantiteit.

Op grond hiervan sturen we gericht op de vaste en flexibele bezetting van de organisatie.

Speerpunten hierbij zijn:

- verder ontwikkelen kwaliteit huidig personeel;
- gericht sturen op instroom, doorstroom en uitstroom;
- gericht sturen op vergrijzing en vergroening.

In het jaarlijkse opleidingsplan zijn de gewenste- en noodzakelijke opleidingen en trainingen opgenomen.

### **Resultaten 2017**

- afronding raadsbesluit rekenkameronderzoek "Regie als dominante werkwijze";
- voortgangsrapportages organisatieontwikkeling;
- uitvoering geven aan en sturen op de realisatie van de strategisch personeelsplanning;
- uitvoeren medewerkerstevredenheidsonderzoek;
- realiseren werkplekken voor mensen met een arbeidshandicap;
- terugdringen ziekteverzuim;
- uitstroom van 5 %.

### *Kosten bedrijfsvoering*

In de begroting zijn de volgende kosten opgenomen voor bedrijfsvoering. Vanwege de invoering van de BBV is het niet mogelijk vergelijkende cijfers uit 2016 te presenteren.

	2017
Raad	323.500
Griffie	201.600
Rekenkamer	20.000
Accountant	44.000
Loonkosten organisatie	8.215.686
Kosten inhuur derden	424.153
Huisvestingskosten	475.000
Automatiseringskosten	Inbegrepen in bijdrage aan SCD