

3.5 Paragraaf Bedrijfsvoering

3.5.1 Inleiding

Deze paragraaf gaat in op ontwikkelingen binnen de organisatie, die gericht zijn op een zo goed mogelijke dienstverlening aan de burgers, instellingen en bedrijven en het garanderen van een zorgvuldige besluitvorming. We beschrijven in deze paragraaf relevante cijfers en voorgenomen activiteiten voor 2018 op het gebied van organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering. Deze activiteiten staan in het licht van verschillende trends en ontwikkelingen in maatschappelijke zin, nieuwe technologieën en financiële opgaven.

Organisatieontwikkeling

In 2018 zetten we onze organisatieontwikkeling door. Er is volop beweging in onze organisatie om ons voortdurend te verbeteren en om klaar te staan voor wat er nodig is in de gemeente.

Na de reorganisatie per 1 juli 2017 is hard gewerkt om de implementatie van de verbeteracties uit te voeren. Het college heeft hierbij de ambities uitgesproken dat het nieuwe college, dat na de gemeenteraadsverkiezing wordt samengesteld, kan beschikken over een efficiënte en professionele ambtelijke organisatie met een stabiele basis waarop kan worden verder gebouwd.

Vanaf het moment dat het nieuwe college haar werkzaamheden gaat uitvoeren staat de organisatie helemaal klaar om nog beter te werken aan de dienstverlening aan burgers, bedrijven en instellingen en de realisatie van de ambities van de gemeente. Het is onze ambitie om snel en adequaat in te spelen op de maatschappelijke opgaven en kansen in de gemeente en regio. Omdat opgaven onze organisatiegrenzen overstijgen en vragen om integrale oplossingen werken we in co-creatie met partners. In 2018 zetten we deze beweging krachtig voort door medewerkers mee te nemen in de nieuwe werkwijze die dit met zich meebrengt. We richten ons op de ontwikkeling van de bijbehorende vaardigheden, competenties en instrumenten.

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 2018 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 2018 een nieuw interne controleplan worden opgesteld waarin de controleaanpak van de significante bedrijfsprocessen wordt beschreven. Controles en audits worden in afstemming met de nieuwe accountant BDO uitgevoerd.

Resultaten 2018

- De volgende besturings- en rapportagedocumenten:
 - Kadernota 2019
 - Begroting 2019
 - Jaarrekening 2017
 - Tussentijdse rapportages 2018 (na 3, 5, 8 en 10 maanden)
 - Rapportage voortgang projecten (twee maal per jaar)
 - Rapportage beleidsinhoudelijke voortgang;
- Interne controleprogramma 2018-2019;

3.5.3 Personeel en Organisatie

In de begroting 2018 is 113,04 fte formatie opgenomen. Dit is inclusief vacatureruimte. Hieronder is een uitsplitsing weergegeven. De formatie is ten opzichte van 2017 gestegen. De verwachting is dat de formatie in 2018 stabiel blijft.

Overzicht formatie in fte's

	2017	2018
Reguliere formatie	105,48	110,90
Griffie	2,16	2,16
Totaal	107,64	113,04

De stijging in de reguliere formatie is veroorzaakt doordat in de formatie de bodes (2 fte), strategisch adviseurs (2,5) fte en medezeggenschap (0,9 fte) zijn opgenomen, conform besluitvorming kadernota 2017.

De formatieruimte is groter dan de werkelijke bezetting. Deze ruimte gebruiken we om ons personeelsbestand flexibel in te (kunnen) vullen.

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 2018 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 5,9%. In 2017 is het ziekteverzuim (stand 1 juli 2017) licht gestegen naar 6,8%. Door actief te blijven sturen op uitvoering van het verzuimbeleid wordt gestreefd naar een ziekteverzuim van lager dan 6% in 2018.

Strategische personeelsplanning

Voor onze organisatie rijst steeds meer de vraag over onze werkinhoud: wat doet de gemeente en wat doen de samenleving en onze partners? Dit vraagt om verdere flexibilisering en nieuwe rolopvattingen. Het geeft daarnaast aanleiding om Drechtstedelijke samenwerking voort te zetten om zodoende inhoudelijke resultaten te realiseren. De komende periode zetten we onze energie in op een

wendbare organisatie waarin flexibel inzetbare medewerkers zich dankzij een goede bedrijfsvoering optimaal kunnen richten op onze gemeente en haar inwoners

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. Het sturen op meer flexibiliteit en mobiliteit is noodzakelijk om de vergrijzing van de organisatie tegen te gaan. De ruimte voor nieuwe instroom is echter beperkt en we blijven dus ook volop investeren in de vitaliteit en ontwikkeling van onze medewerkers. Daarnaast vinden wij het belangrijk om waar mogelijk ook ruimte te geven aan jong talent in onze organisatie. We willen aangesloten blijven op deze nieuwe generatie medewerkers. In 2018 gaan we hiervoor actief samenwerking zoeken met opleidingsinstellingen en adviesbureaus om jonge professionals te binden en te boeien voor het werken bij de overheid.

Speerpunten hierbij zijn:

- verder ontwikkelen kwaliteit huidig personeel;
- gericht sturen op instroom, doorstroom en uitstroom;
- gericht sturen op vitaliteit van de vergrijzing;
- ontwikkeling van jong talent;
- binden en boeien van jonge professionals.

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

Resultaten 2018

- uitvoering geven aan en sturen op de realisatie van de strategisch personeelsplanning;
- terugdringen ziekteverzuim naar < 6%;
- mobiliteit van minimaal 5 %.

Kosten bedrijfsvoering

In de begroting zijn de volgende kosten opgenomen voor bedrijfsvoering.

	2018
Raad	€ 366.200
Griffie	€ 210.800
Rekenkamer	€ 20.400
Accountant	€ 45.000
Loonkosten organisatie	€ 8.691.200
Kosten inhuur derden, excl. projecten	€ 361.000
Huisvestingskosten	€ 408.000
Automatiseringskosten	Inbegrepen in bijdrage aan SCD

Ontwikkeling in automatisering

Klant-, Zaak- en Archiefsysteem

Het project Klant-, Zaak- en Archiefsysteem (KZA) Drechtsteden is gestart met het oog op de vervanging van het huidige Midoffice systeem Mozaiek. Met de implementatie van dit systeem willen we onder andere de volgende doelen realiseren:

1. Het op orde brengen van de archieven en voldoen aan de eisen van de archiefwet en regelgeving en op termijn digitaal werken.
2. Het verminderen van onze kwetsbaarheid.
3. Het vergemakkelijken, beter structureren en vereenvoudigen van het werk door:
 - a. Betere integratie.
 - b. Betere en eenvoudigere informatievoorziening en –huishouding.
 - c. Meer transparantie en inzicht in de voortgang en bestuurbaarheid van de processen over de verschillende domeinen en organisaties heen.
4. Het verminderen van het aantal applicaties.

Genoemde doelstellingen leiden tot betere kwaliteit (sneller, minder fouten) van dienstverlening aan onze klanten tegen lagere kosten (minder tijdrovend, meer integratie/samenwerking, minder applicaties). Tevens wordt bij volledige implementatie aan de archiefwet voldaan. In 2018 zal dit traject een grote inspanning van onze medewerkers vragen.