Voortgang verandertraject (aanbevelingen onderzoek)

20 mei 2021

Gemeente Hardinxveld - Giessendam

Agenda| De Ontmoeting 20 mei

1. Terugblik
2. Samenhang
3. Stand van zaken
    1. Personele capaciteit
    2. Deskundige & ervaren medewerkers
    3. Collectieve sturing
    4. Overzicht inzicht en kaderstellende wijze prioritering
    5. Werkwijzen vastleggen: zo werken we met elkaar
    6. Vernieuwen personeelsbeleid
    7. Informeren en rapporteren

Terugblik | Veel gebeurd in afgelopen jaar; Waar staan we nu?

Juni 2020

Focus 2020
Opdracht extern onderzoek uitvoeren

Dec 2020

Stutten & verstevigen
7 FTE
Inhuur verlengen
Interim gemeentesecretaris

Jan 2021

Gesprek Deloitte + Informele bijeenkomsten
Rust, regie & relatie

Feb 2021

Raadsbesluit 18 februari
Manager bedrijfsvoering + cultuurcoach/ organisatiedeskundige

Apr 2021

Stand van zaken via raadsinformatiebrief

Mei 2021

De Ontmoeting - Voortgang verandertraject
+
Gesprek Raad - Deloitte

Juli 2021

Stand van zaken via raadsinformatiebrief

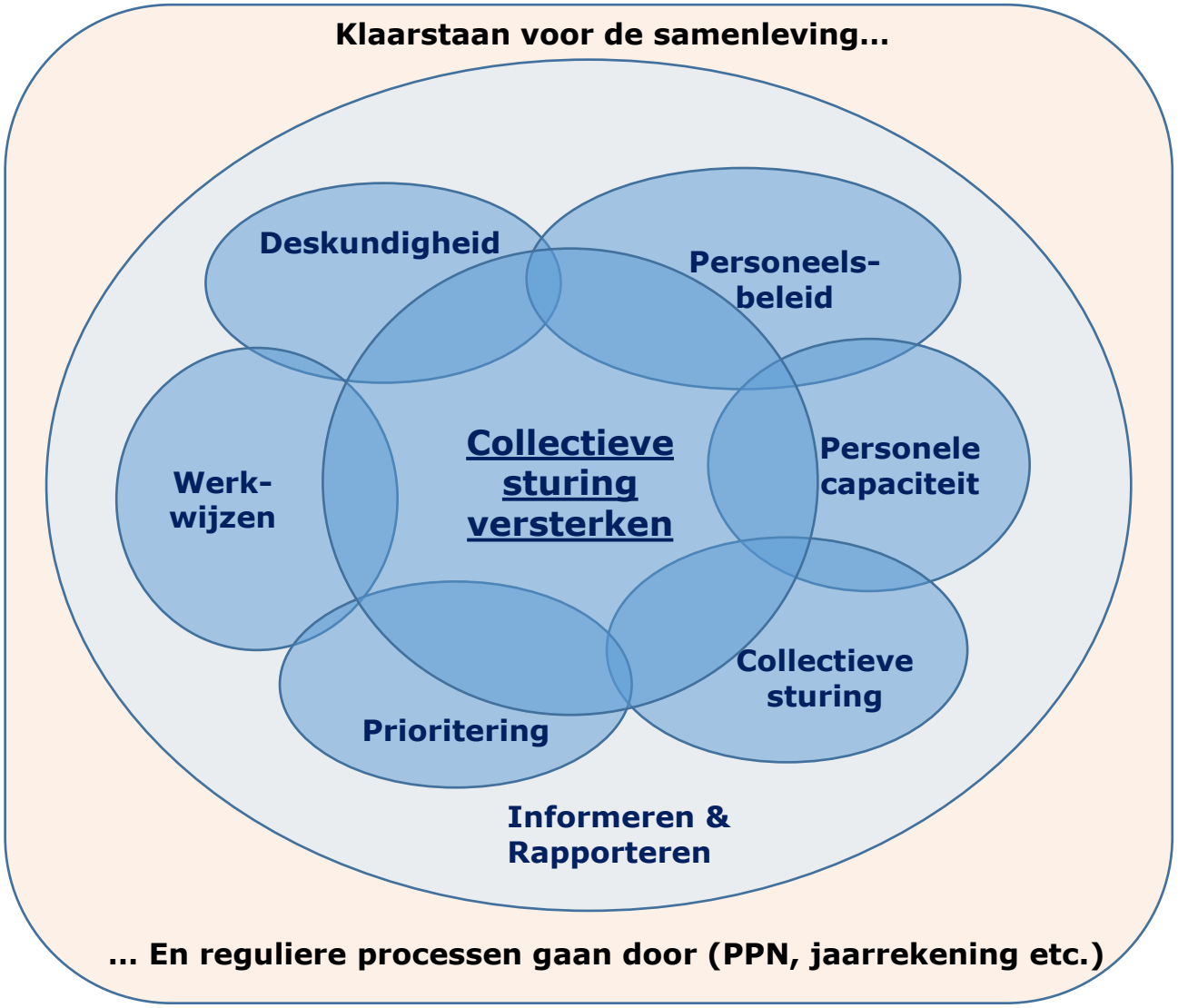
Okt 2021

Voortgang verandertraject

Samenhang | Collectieve sturing versterken; ondertussen 'blijft winkel open'

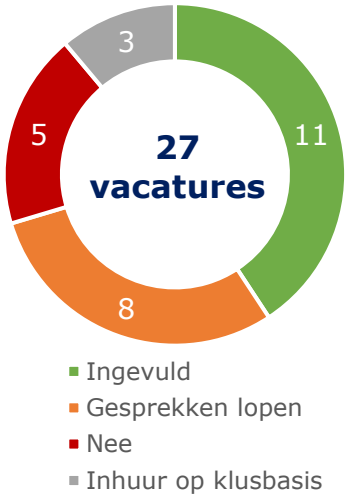
Corona →

Maatschappelijke Ontwikkelingen →



Personele capaciteit | In korte tijd meerdere vacatures ingevuld; Eerste medewerkers zijn gestart!

Prioriteren van W&S geleid tot invulling 11 vacatures…



- Marktconforme waardering via HR21
- Krappe arbeidsmarkt
- Mediacampagne voor lastig in te vullen vacatures
- Inzicht financiële consequenties volgt later

… waaronder functie gemeentesecretaris en manager bedrijfsvoering

- ✓ Gemeentesecretaris start 1/7
- ✓ Manager bedrijfsvoering gestart per 12/4
- Positief gesprek gehad kandidaat cultuurcoach/organisatiedeskundige

- Invulling ‘cultuurverandering’ kan van start bij komst van cultuurcoach; focus nu m.n. op bedrijfsvoering

Deskundigheid | Positioneren als aantrekkelijke, interessante gemeente in de brede zin

Introductieprogramma opgesteld voor goede start

- Buddyschap
- Integraal werken
- Uitleg werkwijze, programma's en systemen

Plan opstellen om medewerkers 'te binden en te (blijven) boeien'

- Opleidingsplan
- Sociale activiteiten
- Ontwikkel-gesprek
- Thema-bijeenkomsten
- Etc.

Collectieve sturing | Basis versterken voor collectief sturingsmodel

1

Heldere scheiding rollen
- Verhelderen en definiëren rollen: gemeenteraad, college, portefeuillehouder, gemeentesecretaris, regieteam, spelverdelers en medewerkers

2

Spelverdelers zijn gedefinieerd & aangewezen
- Elk team heeft (voorlopige) spelverdeler aangewezen
- Mogelijkheid tot meenemen rol van spelverdeler in functiewaardering

3

Experimenteren in college & regieteam: 'vallen en opstaan'
- Versterking samenwerking college en regieteam; Focus op expliciete besluitvorming, onderstromen bespreken, prioriteren en vinger aan de pols houden

4

College geeft in gezamenlijkheid opdrachten
- Werken vanuit bestuursopdrachten vastgesteld door college
- Benoemen bestuurlijke en ambtelijke opdrachtgever- en nemer.

5

Uitleg collectieve sturing onderdeel introductieprogramma
- Nieuwe collega's informeren over rollen en collectieve sturing

Prioritering | Bieden overzicht, inzicht en kaderstellende wijze prioritering

Biedingen '21-'22
- Prioriteitenlijst opgesteld o.b.v. knelpunten
- Afgerond; naar PPN (8 juli)

Bestuurlijke agenda
- Integraliteit bevorderen
- Thema's koppelen termijnkalender

Q2 2021 → **Q3 2021** → ***N.t.b.***

Monitoring biedingen
- 1e monitoringsronde
- Verhouding opgaven vs. Personele capaciteit

Werkwijzen | Diverse stappen gezet om werkwijzen beter te borgen in organisatie

1

Intern het juiste gesprek voeren via medewerkersonderzoek

- Aansluiten bij aanbeveling Deloitte: ‘oog en oor hebben voor wat er speelt’
- Focus ligt op dialoog in teams: wat gaat er (al) goed?
- Q2 vragenlijst uitzetten, Q3 starten met dialogen

2

Aandacht voor de servicenormen

- Organisatiebreed promoten servicenormen
- Basis op orde (o.a. bereikbaarheid)

3

Organisatie-, mandaatbesluit en budgethoudersregeling voorlopig vastgesteld

- Alle drie voorlopig vastgesteld door college
- Positief advies vanuit OR
- In voorbereiding van definitief akkoord college

Personeelsbeleid | Belangrijke stappen gezet in actualisatie personeelsbeleid

Voorlopig akkoord nieuw functiewaarderingsysteem

- Door VNG opgericht
- Marktconform loonhuis;
- Versterken tactisch en strategisch niveau

- Indicatieve waardering vacatures
- Nu invoer organisatiebreed; doorlooptijd ca. 1 jaar

Regeling Beoordelen en Belonen geactualiseerd

- Ontwikkelgesprek: focus op eigen regie en ontwikkeling

Breed opleidingsplan voor medewerkers

Opleidings-plan

CiEP

Persoonlijk Leiderschap

Inwerk-programma

Skillstown

Informeren | Regelmatige terugkoppeling over stand van zaken en nieuwe ontwikkelingen

De Ontmoeting
Gesprek over voortgang

Raadinformatiebrief
Tussentijdse stand van zaken over voortgang. Volgt meermaals.

Gesprekken D+R – College en/of regieteam
Gesprek over verbeteren collectieve sturing

Voortgangsgesprek D+R-Presidium
Bespreken afronding en vervolgacties, incl. rol raad in collectieve sturing

Belangrijk om te blijven informeren, rapporteren en evalueren