

3.4 Bedrijfsvoering

3.4.1 Inleiding

Op basis van het BBV is de gemeente verplicht om de stand van zaken en de beleidsvoornemens ten aanzien van de bedrijfsvoering te verstrekken. Onder bedrijfsvoering verstaan we de sturing en beheersing van de ondersteunende processen binnen de organisatie. De paragraaf Bedrijfsvoering schetst op hoofdlijnen de manier waarop onze organisatie haar ambities wil bereiken en welke middelen daarvoor nodig zijn.

3.4.2 Personeels- en organisatiebeleid

Strategisch HRM

De projecten “arbeidsmarkt: van imago naar instroom” en “leeftijdsebewust personeelsbeleid” worden in 2018 voltooid. Beide komen tot uitdrukking door de inzet van ons personeelsinstrumentarium. Naast deze projecten wordt strategische personeelsplanning steeds belangrijker: welke uitstroom wordt er verwacht, hoe zorgen we tijdig voor passende nieuwe instroom van medewerkers, hoe behouden we gewenste kennis? Dit vraagt om een gezamenlijke aanpak door het management om de juiste verbanden te kunnen leggen en de ontwikkeling van de organisatie daarmee te bevorderen.

Formatie

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| FTE's | 275,66 | 291,07 | 289,50 | 288,80 | 287,63 |

Het hierboven getoonde verloop van de formatie sluit aan bij het overzicht dat is opgenomen in de perspectiefnota 2018. Omdat er in de perspectiefnota besloten is over een aantal tijdelijke capaciteitsuitbreidingen, loopt het aantal formatieplaatsen de komende jaren licht terug.

Ziekteverzuim

In 2018 zetten we de lijn voort die gericht is op de vitale medewerker, vanuit de overtuiging dat vitaliteit bijdraagt aan verlaging van het ziekteverzuim. Naast de aandacht voor vitaliteit van onze medewerkers gaan we inzoomen op het ziekteverzuim. We onderzoeken of er een verband is tussen leeftijdsopbouw en ziekteverzuim en of we bijvoorbeeld eerder kunnen inspelen op werkgerelateerd verzuim. In samenwerking met de bedrijfsarts, management en Personeel en Organisatie (P&O) zetten we ons hiervoor in. Het project “leeftijdsebewust personeelsbeleid” waar duurzame inzetbaarheid onderdeel van is, hangt hier sterk mee samen.

Organisatie

De doorontwikkeling van de organisatie zal in 2018 verder vorm krijgen. De belangrijkste uitgangspunten in de doorontwikkeling zijn:

- Professionele dienstverlening bieden
- 'Huis op orde'
- Kwaliteit is leidend
- Een flexibele organisatie met flexibele medewerkers willen zijn
- Toekomstbestendig en centrumrol-waardig
- Van buiten naar binnen denkend en
- Werken vanuit opgaves/projecten.