

Sociaal contract 2012 tot 2016

Nr.BW11-0674

Het college van burgemeester en wethouders

b e s l u i t

definitief in te stemmen met het sociaal contract 2012 tot 2016.

Heerhugowaard, 1 november 2011

De Raad voornoemd,
de griffier, de voorzitter,

Sociaal Contract 2012 tot 2016

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2

1. Inleiding 3
2. Kaders 3
 2. 1 Algemene contractvoorwaarden 3
 2. 2 Bestaand beleid 4
 2. 3 Organisatie-ontwikkeling 4
 2. 4 Ontwikkelingen 5
 2. 5 Toetsbaarheid van het sociaal contract 2012 tot 2016 6
3. Aandachtspunten voor de komende vier jaar 7
 3. 1 Goed werkgeverschap 8

Wat doen we al? 8

Wat doen we niet meer? 8

Wat kunnen we niet meer doen? 8

Nieuwe afspraken: 8

3.2 Eigenaarschap 9

Wat doen we al? 9

Wat doen we niet meer? 9

Afspraken: 9

3.3 Meesterschap 10

Wat doen we al? 10

Wat doen we niet meer? 10

Afspraken: 10

3.4 Omgevingsbewustzijn 11

Wat doen we al? 11

Wat doen we niet meer? 11

Afspraken: 11

Bijlage 1: Financiële gevolgen / planning 13

Bijlage 2: Samenvatting gemaakte afspraken 14

Actie 14

Wie 14

Wanneer 14

Goed werkgeverschap 14

Eigenaarschap 14

Meesterschap 15

Omgevingsbewustzijn 16

1.Inleiding

Voor u ligt het sociaal contract 2012 tot 2016 van de gemeente Heerhugowaard. Dit contract dient als kader voor het personeelsbeleid van de gemeente in deze periode. Om tot een goed kader te komen is

gekeken naar de trends en ontwikkelingen op personeelsgebied, zowel binnen als buiten de gemeente (hoofdstuk 2). Daarnaast zijn de bestaande kaders in kaart gebracht. Als laatste volgt een aantal aandachtspunten voor de komende jaren en een overzicht van de lopende zaken.

Aangezien het sociaal contract een overeenkomst is tussen het college van burgemeester en wethouders en de vakbondsvertegenwoordigers in het georganiseerd overleg, is er in het ontwikkelingstraject van dit contract regelmatig overleg geweest tussen beide partijen.

Dit contract beslaat vier jaar waarin veel kan gebeuren. Om goed in te spelen op veranderingen zal dit contract elk jaar besproken worden in het GO om te bekijken of bijsturing wenselijk is. Daarnaast komt de uitvoering van het contract halfjaarlijks terug in de OR.

2.Kaders

In het Georganiseerd Overleg (GO) komen zaken aan de orde van algemeen belang voor de rechtstoe-stand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, voor zover daarin niet wordt voorzien door het centraal overleg tussen het College van Arbeidszaken en de centrales van overheidspersoneel. De partijen in het Georganiseerd Overleg besluiten over onderwerpen die tot de bevoegdheid van het GO behoren op basis van overeenstemming. Over de uitvoering van diverse onderdelen van het sociaal contract zal overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden.

2.1 Algemene contractvoorwaarden

Het contract loopt van 1 januari 2012 tot 1 januari 2016. Tenminste een half jaar voor het einde van de contractperiode voeren partijen overleg over verlenging respectievelijk wijziging van het contract.

Beide partijen kunnen het contract openbreken door:

- onvoorzien financiële problemen waarmee de gemeente Heerhugowaard wordt geconfronteerd;
- de noodzaak om tot gedwongen ontslagen over te gaan als gevolg van vermindering van de gemeentelijke taken;

Gedurende de looptijd van het sociaal contract worden over de zaken die tot de bevoegdheid van het georganiseerd overleg behoren, besluiten genomen op basis van overeenstemming. Omdat er een omslag kan komen in de omstandigheden van de gemeente (bijvoorbeeld van nadruk op zuinig naar nadruk op krapte arbeidsmarkt) zal het sociaal contract in de uitwerking jaarlijks worden herijkt.

Om goed in te spelen op veranderingen zal dit contract elk jaar besproken worden in het GO om te bekijken of bijsturing wenselijk is. Daarnaast komt de uitvoering van het contract halfjaarlijks terug in de OR.

2.2 Bestaand beleid

Op basis van de modellenstudie (2002) is besloten het concept 'excellente gemeente' als basismodel te gebruiken om de voortdurende organisatie-ontwikkeling consistent, compleet en samenhangend te laten plaatsvinden. De ontwikkeling volgens dit model is al geruime tijd bezig en heeft duidelijke verbetering van de dienstverlening en de bedrijfsvoering opgeleverd. Daarnaast is de ontwikkelrichting voor Heerhugowaard tot 2015 vastgelegd in de Stadsvisie (2002). Hierin wordt Heerhugowaard geschetst als een stad van kansen waarin het beste van twee eigenschappen wordt verenigd: het dorpse en het stadse.

De notitie "Stad van kansen, organisatie van kansen" (2005) heeft op de modellenstudie en de stadsvisie voortgebouwd. Belangrijkste uitgangspunt hierin is dat een goede externe prestatie van de organisatie samengaat met een goede interne prestatie. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de ontwikkeling van de gemeente: we gaan van groei naar bloei! Dat betekent voor het personeel minder pionieren en meer standaardisering. Het betekent meer regie, meer ketendenken en meer netwerken. Het betekent ook meer eigen verantwoordelijkheid in combinatie met een hoge taakvolwassenheid (eigenaarschap). Gebaseerd op deze notitie zijn strategische doelen gesteld, waaronder verbeteren dienstverlening en verbeteren bedrijfsvoering.

Hierin willen we tot de top 10% van Nederland behoren.

Voor het behalen van de doelen van de Gemeente Heerhugowaard zijn voldoende medewerkers van strategisch belang. Daarom is het doel van ons personeelsbeleid om zowel kwantitatief als kwalitatief voldoende mensen voor onze gemeente te hebben werken zodat onze bedrijfsdoelen gehaald worden. Hierbij heeft de raad bepaald dat wij tenminste de kwaliteit van het personeel van 2009 moeten vasthouden. Wij willen gemotiveerde en tevreden medewerkers hebben. Cijfermatig is dat vastgesteld op 3,5% ziekteverzuim en 7,8 score op medewerkertevredenheid. Dit is daarmee onze ondergrens.

2.3 Organisatie-ontwikkeling

Onze organisatie is voortdurend in beweging: we pakken onze kansen. Bezinning op de gemeentelijke taken en aanpassing op omgevingsfactoren blijven nodig. De organisatie past zich dan op flexibele wijze aan.

Uitgangspunten bij organisatieontwikkeling zijn:

- De organisatie is extern gericht en ingericht volgens de logica van de klant (vraaggericht);
- Cultuur en gedragsveranderingen staan voorop bij ontwikkeling van de organisatie;
- Een voortdurend proces van ontwikkeling van de organisatie (transformatie), geen schoksgewijze veranderingen;
- Medewerkers zijn verantwoordelijk om voldoende inspanning te leveren om mee te veranderen met de ontwikkeling van de organisatie;
- Mens volgt taak: als een organisatieonderdeel overgaat naar een ander (eventueel extern) organisatiedeel, dan gaan de medewerkers van dat onderdeel mee in deze beweging;
- Er zullen in principe geen gedwongen ontslagen plaatsvinden;
- Bij personele invulling wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met (potentiële) kwaliteiten en belangstelling van medewerkers;
- Er zal bij veranderingen veel aandacht worden besteed aan voorlichting over de doelen, wijze van en gevolgen van de verandering.

In de sociale leidraad, vastgesteld per 1 januari 2012, zijn de minimale verplichtingen van onze organisatie voor de medewerkers bij organisatieveranderingen vastgelegd.

Kader voor de vormgeving van de organisatie is het organisatiereglement. Dat is op 7 maart 2003 in werking getreden. De hoofdelementen zijn:

- de typering van de bevoegdheden van en de samenwerking tussen bestuur en ambtelijke organisatie,
- het vaststellen van de ambtelijke topstructuur,
- het bepalen van het communicatiepatroon in de ambtelijke top (MT)
- de opzet van horizontale en verticale communicatie.

Er wordt gewerkt aan standaardisering van processen waardoor de klant op dezelfde manier wordt behandeld, onafhankelijk van het product. Hierdoor wordt de kans op het succesvol doorlopen van een proces vergroot.

2.4 Ontwikkelingen

Het College voor arbeidszaken heeft recent de discussienota werkgeversvisie CvA geschreven. Hierin staan uitgebreid ontwikkelingen beschreven die ook voor onze gemeente gelden. Belangrijke thema's hierin zijn:

- Vergrijzing en ontgroening (meer grijs en minder groen)
- Meer met minder moeten doen
- Meer vrouwen op de arbeidsmarkt en deeltijd
- Meer ouderen en hoger opgeleiden
- Balans op de arbeidsmarkt
- Werkloosheid en vergrijzing
- Discrepantie tussen vraag en aanbod
- Goed werkgeverschap
- Doorgroei van salaris beperkt
- Starheid voor zij-instromers
- Aantrekkelijkheid overheid hoger bij hoger opgeleiden
- Onderbenutting capaciteiten niet westerse allochtonen
- Flexibele schil en ZZP'ers
- Discussie over gelijktrekking rechtspositie ambtenaren met die van werknemers in de private sector
- Scheefgroei in beloning
- Vergroten van arbeidsmobiliteit
- Diversiteit
- Actief loopbaanbeleid
- Employability
- Scholing
- Levensfasebewust personeelsbeleid

- Juiste persoon op de juiste plek
- Slimmer werken
- Analyse en herinrichting werkprocessen
- Benchmarking

Voor de leesbaarheid wordt hier verwezen naar de discussienota werkgeversvisie CvA op de website van de VNG (.....).

2.5 Toetsbaarheid van het sociaal contract 2012 tot 2016

Als wij eind 2015 terugkijken op de afgelopen 4 jaar, dan willen we kunnen toetsen of de in dit document voorgestelde doelen zijn gehaald. Wij willen dan kunnen zien dat wij progressie hebben bereikt op de pijlers van dit sociaal contract, te weten goed werkgeverschap, eigenaarschap, meesterschap en omgevingsbewustzijn.

Dit is op verschillende manieren toetsbaar:

1. Goed werkgeverschap
 - a. De medewerkertevredenheid is tenminste 7,8 (niveau 2009)
2. Eigenaarschap
 - a. Dit is met de vragenlijst van Effectory nu slecht te meten. Er wordt gezocht naar een betere meetmethode hiervoor. Gedacht wordt aan de Schaufeli / Bakker methode.
3. Meesterschap
 - a. Dit is met de vragenlijst van Effectory nu slecht te meten. Er wordt gezocht naar een betere meetmethode hiervoor. Gedacht wordt aan de Schaufeli / Bakker methode.
4. Omgevingsbewustzijn
 - a. 70% van de medewerkers vertelt verhalen over onze Heerhugowaardige cultuur aan elkaar en aan de buitenwereld.
 - b. Percentage bevlogen medewerkers van 17,2% naar 20%.
 - c. Ziekteverzuim onder 3,5%
 - d. Meldingsfrequentie 1,0 of lager
 - e. Er is dialoog tussen afdelingshoofden en MT en tussen medewerkers en afdelingshoofden over de organisatievisie en wat dit betekent voor de medewerkers
5. De actiepunten van bijlage 2 zijn uitgewerkt.

3. Aandachtspunten voor de komende vier jaar

Om Stad van kansen, Organisatie van kansen te laten slagen hebben wij gemotiveerde (of bevlogen) medewerkers nodig. Deze motivatie wordt bepaald door:

- (1) dat je de ruimte krijgt om zelf invulling te geven aan je werk (autonomie),
- (2) werk te doen waar je goed in bent en waar je nog beter in wilt worden (meesterschap),
- (3) betekenisvol werk te doen (zingeving)

(Daniel Pink, Drive, 2010).

Dit is bij onze gemeente vertaald in: Eigenaarschap, Meesterschap en Omgevingsbewustzijn. Ook hebben we dit aangevuld met goed werkgeverschap om de andere drie factoren nog te versterken. Immers, zonder goed werkgeverschap zouden we het nooit voor elkaar krijgen een ziekteverzuim van minder dan 3,5% en een tevredenheid van 7,8 te houden.

In overleg met het GO is bepaald dat het accent voor de komende vier jaar komt te liggen op de thema's Goed werkgeverschap, Meesterschap, Eigenaarschap en Omgevingsgerichtheid. Deze komen voort uit de visie Heerhugowaard: Stad van kansen, organisatie van kansen. Hierin kennen we vrijheid en zijn we ondernemend en onderscheidend. We tonen lef en gaan soms tegen de gevestigde orde in. Groeien en ontwikkelen gebeurt in Heerhugowaard voor iedereen en op alle manieren. De gemeente blijft zich ontwikkelen (dus wij ook!). Als gemeente hebben wij een stimulerende positie in de regio. We laten ons niet beperken door grenzen. Dit kan niet zonder participatie, betrokkenheid en meedoen.

De continue verandering die dit met zich meebrengt is maatwerk. Belangrijk in veranderprocessen is leiderschap, taakvolwassen medewerkers, ontwikkeling van bruikbare vaardigheden en de heersende cultuur (menselijk, praktisch en vernieuwend). Een heldere visie, een continue dialoog en tonen van eigenaarschap (verantwoordelijkheid geven en nemen) zijn belangrijke waarden. Structuur, systemen en instrumenten zijn volgend en ondersteunend aan dat wat we willen. We werken steeds slimmer, niet harder!

3.1 Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap gaat over het niveau van de (secundaire) arbeidsvoorwaarden en andere relevante omgevingsfactoren om het werk heen. De effecten zullen gemonitord worden middels het medewerkertevredenheidsonderzoek, sociaal jaarverslag, exit-rapportages en PAGO's en het spinnenweb excellente gemeente.

Wat doen we al?

- Functioneringsgesprekken
- Beoordelingsgesprekken
- POP-gesprekken
- Exit-interviews met zowel medewerkers als stagiaires
- fietsenplan
- ruime roosterkeuze voor combinatie werk-zorg
- 4 x 7,2 ADV-uren bij een fulltime dienstverband
- leeftijdsverlofdagen
- bedrijfsfitness
- cafetariamodel
- dienstreizenvergoeding
- gratificaties
- opleidingsbudget 2% van de loonsom,
- ouderschapsverlof
- thuiswerken is mogelijk voor velen (niet voor iedereen)
- piketregeling
- werkkleding voor buitendienst
- Er is een nieuw gebouw in gebruik genomen met daarin een flexibel kantoorconcept
- Regeling Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Premiekorting 62+
- Volgen de CAR/UWO (op o.a. werkzekerheid)
- 50+ gesprekken
- Introductiehandleiding nieuw personeel en introductielunch.
- Gouden regels voor flexwerken: spreek elkaar aan!
- Actieve personeelsvereniging
- Sectoruitjes
- Kerstbijeenkomst
- Ieder jaar een mentaal of fysiek Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO); hieronder vallen MTO en PMO
- Beleids SMT en sturing op gezondheid
- Meerdere trainingen waaronder integriteitstrainingen en weerbaarheidstrainingen
- Inzet duurzame middelen, bv. elektrische auto's, elektrische scooters, biologisch eten kantine en terugdringen papiergebruik.

Wat doen we niet meer?

- FPU gemeenten
- POM

Nieuwe afspraken:

- o De werkkostenregeling is uiterlijk 1 januari 2014 in werking.
- o In 2014 is er een nieuw strategisch personeelsplan (SPP).
- o Herziening in 2012 van het functioneringsgesprek en het laten gaan over de 4 items van het sociaal contract, te weten goed werkgeverschap, eigenaarschap, meesterschap en omgevingsbewustzijn en dan de dialoog hierover aan te gaan mbt. verwachtingen en resultaten hierover.
- o In 2013 is het functiehuis transparanter voor alle medewerkers dan in 2011.

3.2 Eigenaarschap

Eigenaarschap betekent dat medewerkers flexibel zijn, intrinsiek gemotiveerd zijn om hun werk zo goed mogelijk te doen, de vrijheid nemen om bevredigend je werk te doen, eigen hulpbronnen (feedback, sociale steun, afwisseling / leuke klussen, ontplooiingsmogelijkheden, zinvol werk, opleiding) vinden, regie voeren, resultaatgericht zijn en hierop ook anderen aanspreken en aangesproken willen worden. Hiermee geven medewerkers invulling aan goed werknemerschap als tegenhanger van goed werkgeverschap.

Wat doen we al?

- Inhoud van het werk bij de medewerker
- Medewerkers krijgen veel verantwoordelijkheid (verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie).
- Medewerkers krijgen de ruimte om het werk anders in te richten
- Het POP biedt mogelijkheden tot ontwikkeltrajecten.
- Persoonlijke ontwikkeling

Wat doen we niet meer?

- Inhoud van het werk bij de leidinggevende

Afspraken:

- o In 2012 is een voorstel gemaakt over hoe omgegaan wordt met Het Nieuwe Werken.
- o In 2013 maakt een werkgroep van medewerkers een MT voorstel over hoe eigenaarschap nog meer vorm kan krijgen.
- o In 2014 wordt een experiment gehouden met ROWE – Result Only Work Environment. Results-Only Work Environment is een management strategie waarbij medewerkers worden beoordeeld op prestaties, niet op aanwezigheid. In een ROWE focussen mensen zich alléén op resultaten, waardoor tegelijk met de verhoging van de prestaties van de organisatie de juiste omgeving voor mensen om al hun eisen in hun leven (inclusief werk) wordt gecultiveerd.
- o In 2014 is een plan ontwikkeld om traineeship ook voor zittend personeel beschikbaar te hebben.
- o In 2015 zijn er acties ontwikkeld om prestatiefeedback tussen medewerkers te versterken.
- o In 2012 is er een programma voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers ontwikkeld.
- o In 2013 ontwikkelen leidinggevenden acties om hun coaching en prestatiefeedback naar medewerkers te versterken.
- o In 2015 wordt onderzocht hoe wij ‘Job Crafting’ meer inhoud kunnen geven. Wrszesnievski & Dutton (2001) verstaan onder job crafting het aanpassen van de taak aan de eigen competenties en behoeften. De aanpassing van de taak kan betrekking hebben op cognitief, relationeel en taakgerelateerd gebied.

3.3 Meesterschap

Meesterschap is het verlangen om steeds beter te worden in je vak, dat er toe doet. Wij willen dat medewerkers kunnen reflecteren op hun werk, dit ook doen en daarmee continu verbeteringen aanbrengen aan het werk. Medewerkers krijgen hiervoor ook kansen en ruimte in het werk. Wij meten dit middels een jaarlijkse vlootshow en middels de functioneringsgesprekken.

Wat doen we al?

- Vorming en opleidingsplannen
- Vorming en opleidingsbudget
- Mentorschap
- Veel stageplekken binnen de gemeente.
- Documentmanagement- en workflowsysteem (Corsa en GIS) aangeschaft en gebruiksklaar voor alle medewerkers.
- Netwerken en contacten gebruiken om Heerhugowaard op de kaart te zetten.
- Heerhugowaard Academie
- Trainee traject
- Loopbaaninstrumenten voor in-, door-, en uitstroom
- Aangesloten bij Werken in Noord Holland Noord (WiNHN)

Wat doen we niet meer?

Afspraken:

- o Er wordt duidelijkheid verschaft m.b.t. denkrichtingen en cijfermateriaal over de secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder V+O budget, ADV dagen en leeftijdsverlofdagen). Deze denkrichtingen en cijfermateriaal bevatten ook de overwegingen van de werkkostenregeling en een voorstel om de regeling woon-werkverkeer duurzamer te maken (collegebesluit 22 december 2009). Ook willen we afwachten wat de landelijke CAO gaat brengen. Hiervoor wordt in 2012 een werkgroep opgericht die dit uitzoekt. De nadere uitwerking door de werkgroep zal te zijner tijd aan het GO worden voorgelegd. Uiterlijk 1 januari 2013 is dit duidelijk.
- o In 2012 wordt onderzocht of invoering van Bring your own device ons past. Bij het “Bring Your Own Device” concept (BYOD) gebruik je je eigen “device” tenminste 90% werkgerelateerd en werk je nog maar met 1 “device”, of het nu gaat om een telefoon of een pc (laptop, tablet). Voor

- de financiering hiervan wordt gedacht aan het budget vervanging computers. Hierbij zal rekening gehouden moeten worden met de werkkostenregeling.
- o In 2013 wordt de werking van de HHW academie geëvalueerd. Hierin wordt meegenomen wat o.a. samenwerking met andere gemeenten of de bestuursacademie voor ons kan betekenen.
 - o In 2012 werkt 'Matchpoint' (een intern mobiliteitspunt), ondersteund door HRM. In 2013 wordt de werking hiervan geëvalueerd.
 - o In 2014 is een advies gereed over de toepasbaarheid van 'medewerker in algemene dienst'.
 - o In 2015 is onderzocht hoe netwerken en extern samenwerken kan worden gestimuleerd.
 - o In 2013 is er voor elke nieuwe medewerker een medewerker die de eerste drie maanden helpt met inwerken (buddy).
 - o In 2014 is onderzocht wat medewerkers er toe kan overhalen om zich te verplaatsen of te detacheren bij een andere of de eigen organisatie en wat de barrières zijn.
 - o In 2015 is onderzocht hoe wij de kracht van Heerhugowaard, namelijk de diversiteit aan werk, kunnen gebruiken bij onze werving.
 - o In 2013 is onderzocht of alle leeftijdsgroepen nog voldoende opleiding volgen in het kader van 'Je leven lang blijven leren'.
 - o In 2014 is intervisie door collega's ingevoerd.
 - o In 2015 wordt geëvalueerd of de in 2011 ingezette aanpassing op het gebied van leidinggeven voldoende effect heeft.
 - o In 2015 is onderzocht of horizontale vervanging voor de gehele organisatie kan gelden.
 - o In 2014 is onderzoek gedaan naar de beloning van bovenmatig presterende medewerkers onderzoek naar wat goed werkt om bovenmatig presterend gedrag te bekrachtigen)

3.4 Omgevingsbewustzijn

Omgevingsbewustzijn gaat over het kennen en betrekken van je omgeving bij je eigen werk. Hiervoor is het nodig dat je de organisatievisie (stad van kansen) en het organisatiebelang ('Wat heb jij vandaag gedaan voor de Heerhugowaarder?') en je omgeving - binnen en buiten de eigen organisatie – goed kent en je netwerken uitbouwt en benut. Onze medewerkers zijn Heerhugowaardig (vernieuwend, praktisch, menselijk) en Heerhugowaardig (IK DURF)

Wat doen we al?

- IK DURF waarden ieder jaar in functioneringsgesprek
- Coaching door oudere collega
- Visiedocument "Organisatie van kansen" is vastgesteld.
- De cultuurkracht van Heerhugowaard is helder, namelijk Heerhugowaardig (vernieuwend, praktisch, menselijk)
- Kadernota communicatie

Wat doen we niet meer?

Afspraken:

- o In 2015 is 70 % van onze medewerkers omgevingsbewust, zij kennen hun in- en externe omgeving en kunnen deze kennis betekenis geven.
- o In 2014 heeft onze Heerhugowaardige cultuur meer inhoud doordat iedere medewerker verhalen heeft over hoe het hier gaat in HHW en doordat 70% van de medewerkers deze verhalen ook vertelt aan elkaar en aan de buitenwereld.
- o In 2015 is het percentage bevlogen medewerkers verhoogd van 17% in 2009 naar 20%.
- o In 2015 is gezondheid bij onze gemeente nog goed (ziekteverzuim onder 3,5% houden en meldingsfrequentie naar 1,0)
- o In 2013 zijn meer ouderen ingezet als inwerker van degene die het gaat overnemen dan in 2011.
- o In 2014 maakt een werkgroep van medewerkers een MT voorstel over het thema 'Echt iets betekenen voor de lokale samenleving'.
- o In 2013 is het MT in dialoog met afdelingshoofden en zijn afdelingshoofden in dialoog met medewerkers over de organisatievisie en wat dit betekent voor de medewerkers ('wat heb jij vandaag gedaan voor de Heerhugowaarder?')
- o Onderzoek naar actiever inzetten van arbeidsgehandicapten in 2015

Bijlage 1: Financiële gevolgen / planning

Voor alle hierboven genoemde acties en afspraken geldt dat het uitgangspunt is dat deze budgettair neutraal worden uitgevoerd.

Bijlage 2: Samenvatting gemaakte afspraken

Actie	Wie	Wanneer
Goed werkgeverschap		
De werkkostenregeling is uiterlijk 1 januari 2014 in werking.	L.van Swol	2013
In 2014 is er een nieuw strategisch personeelsplan (SPP).	R.Wijk	2013
Herziening in 2012 van het functioneringsgesprek en het laten gaan over de 4 items van het sociaal contract, te weten goed werkgeverschap, eigenaarschap, meesterschap en omgevingsbewustzijn en dan de dialoog hierover aan te gaan mbt. verwachtingen en resultaten hierover.	Helen Noordeloos	2012
In 2013 is het functiehuis transparanter voor alle medewerkers dan in 2011.	R.Wijk	2013
Eigenaarschap		
In 2012 is een voorstel gemaakt over hoe omgegaan wordt met Het Nieuwe Werken.	L.van Swol	2012
In 2013 maakt een werkgroep van medewerkers een MT voorstel over hoe eigenaarschap nog meer vorm kan krijgen.	R.Wijk	2013
In 2014 wordt een experiment gehouden met ROWE – Result Only Work Environment.	R.Wijk	2014
In 2014 is een plan ontwikkeld om traineeship ook voor zittend personeel beschikbaar te hebben.	R.Wijk	2014
In 2015 zijn er acties ontwikkeld om prestatiefeedback tussen medewerkers te versterken.	R.Wijk	2015
In 2012 is er een programma voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers ontwikkeld.	R.Wijk	2012
In 2013 ontwikkelen leidinggevenden acties om hun coaching en prestatiefeedback naar medewerkers te versterken.	R.Wijk	2013
In 2015 wordt onderzocht hoe wij 'Job Crafting' meer inhoud kunnen geven. Wrszesnievski & Dutton (2001) verstaan onder job crafting het aanpassen van de taak aan de eigen competenties en behoeften. De aanpassing van de taak kan betrekking hebben op cognitief, relationeel en taakgerelateerd gebied.	R.Wijk	2015
Meesterschap		
Er wordt duidelijkheid verschaft m.b.t. denkrichtingen en cijfermateriaal over de secundaire arbeidsvoorwaarden (waaronder V+O budget, ADV dagen en leeftijdsverlofdagen). Deze denkrichtingen en cijfermateriaal bevatten ook de overwegingen van de werkkostenregeling en een voorstel om de regeling woon-werkverkeer duurzamer te maken (collegebesluit 22 december 2009). Ook willen we afwachten wat de landelijke CAO gaat brengen. Hiervoor wordt in 2012 een werkgroep opgericht die dit uitzoekt. De nadere uitwerking door de werkgroep zal te zijner tijd aan het GO worden voorgelegd. Uiterlijk 1 januari 2013 is dit duidelijk.	R.Wijk	2012
In 2012 wordt onderzocht of invoering van Bring your own device ons past.	L.Berends	2012
In 2013 wordt de werking van de HHW academie geëvalueerd. Hierin wordt meegenomen wat o.a. samenwerking met andere gemeenten of de bestuursacademie voor ons kan betekenen.	L.Duijndam	2013
In 2012 werkt 'Matchpoint' (een intern mobiliteitspunt), ondersteund door HRM. In 2013 wordt de werking hiervan geëvalueerd.	L.Duijndam	2012 + 2013
In 2014 is een advies gereed over de toepasbaarheid van 'medewerker in algemene dienst'.	R.Wijk	2014
In 2015 is onderzocht hoe netwerken en extern samenwerken kan worden gestimuleerd.	L.Duijndam	2015
In 2013 is er voor elke nieuwe medewerker een medewerker die de eerste drie maanden helpt met inwerken (buddy).	R.Wijk	2012
In 2014 is onderzocht wat medewerkers er toe kan overhalen om zich te verplaatsen of te detacheren bij een andere of de eigen organisatie en wat de barrières zijn.	R.Wijk	2014
In 2015 is onderzocht hoe wij de kracht van Heerhugowaard, namelijk de diversiteit aan werk, kunnen gebruiken bij onze werving.	R.Wijk	2015
In 2013 is onderzocht of alle leeftijdsgroepen nog voldoende opleiding volgen in het kader van 'Je leven lang blijven leren'.	R.Wijk	2013
In 2014 is intervisie door collega's ingevoerd.	R.Wijk	2014
In 2015 wordt geëvalueerd of de in 2011 ingezette aanpassing op het gebied van leidinggeven voldoende effect heeft.	R.Wijk	2015
In 2015 is onderzocht of horizontale vervanging voor de gehele organisatie kan gelden.	R.Wijk	2015
In 2014 is onderzoek gedaan naar de beloning van bovenmatig presterende medewerkers (onderzoek naar wat goed werkt om bovenmatig presterend gedrag te bekrachtigen)	R.Wijk	2014
Omgevingsbewustzijn		
In 2015 is 70 % van onze medewerkers omgevingsbewust, zij kennen hun in- en externe omgeving en kunnen deze kennis betekenis geven.	K.Hannink	2015
In 2014 heeft onze Heerhugowaardige cultuur meer inhoud doordat iedere medewerker verhalen heeft over hoe het hier gaat in HHW en doordat 70% van de medewerkers deze verhalen ook vertelt aan elkaar en aan de buitenwereld.	R.Wijk	2014
In 2015 is het percentage bevlogen medewerkers verhoogd van 17% in 2009 naar 20%.	R.Wijk	2015
In 2015 is gezondheid bij onze gemeente nog goed (ziekteverzuim onder 3,5% houden en meldingsfrequentie naar 1,0).	L.Berends	2015
In 2013 zijn meer ouderen ingezet als inwerker van degene die het gaat overnemen dan in 2011.	R.Wijk	2012

In 2014 maakt een werkgroep van medewerkers een MT voorstel over het thema 'Echt iets betekenen voor de lokale samenleving'.	R.Wijk	2014
In 2013 is het MT in dialoog met afdelingshoofden en zijn afdelingshoofden in dialoog met medewerkers over de organisatievisie en wat dit betekent voor de medewerkers ('wat heb jij vandaag gedaan voor de Heerhugowaarder?')	B.Schuyt	2013
Onderzoek naar actiever inzetten van arbeidsgehandicapten in 2015	R.Wijk	2015