

Raadsinformatiememo

Datum dinsdag 2 juni 2020
Ons kenmerk 20.030050
Aan De gemeenteraad en steunfractieleden
Kopie aan
Van Burgemeester
Steller Peter Schouten
Onderwerp Werkvermogenscan

Geachte dames en heren,

Inleiding:

Als gemeente willen we dat alles wat we doen en laten bijdraagt aan het geluk van onze inwoners en ondernemers; als werkgever willen we graag bijdragen aan het werkgeluk van onze medewerkers. Deze twee doelstellingen beïnvloeden elkaar sterk: uit talloze onderzoeken blijkt steeds weer dat het kunnen bijdragen aan een hoger doel (zoals het geluk van inwoners en ondernemers) van groot belang is voor het (werk)geluk van mensen. Ook blijkt dat autonomie, competentie en verbinding de drie belangrijkste voorwaarden voor het (werk)geluk van ieder mens zijn. En tegelijkertijd is het zo dat autonome, competente en verbonden medewerkers cruciaal zijn voor een goede dienstverlening aan onze inwoners en ondernemers.

De werkvermogenscan meet onder andere deze factoren. Uit de resultaten van de meting die in maart 2020 is verricht blijkt dat we op bijna alle factoren verbeteringen hebben gerealiseerd door middel van ons leiderschapstraject.

Door te sturen op een gezond werkvermogen van onze medewerkers en zorgen we voor een zo laag mogelijk ziekteverzuim. Door te zorgen voor autonome, competente en verbonden medewerkers zorgen we voor de belangrijkste randvoorwaarde voor excellente dienstverlening aan onze inwoners en ondernemers.

Inhoud

In april 2019 deden we de eerste werkvermogenscan als nulmeting voor ons leiderschapstraject. De scores gaven toen aanleiding voor zorg: De ervaren werkdruk was zeer hoog en dat kwam doordat veel medewerkers zich onvoldoende competent voelden, veel last hadden van rolonduidelijkheid, en de relatie met hun leidinggevende en met collega's als onvoldoende ondersteunend ervoeren. Wij hebben op basis hiervan een leiderschapstraject ontwikkeld waarin we werken aan zowel het persoonlijk leiderschap van iedere medewerker als aan de kwaliteit van het leiderschap van de lijn:

- Door onze organisatievisie aan te scherpen en consistent actief uit te dragen zorgen we ervoor dat medewerkers zich bewust zijn van hun bijdrage aan een hoger doel, een belangrijke voorwaarde voor (werk)geluk.
- We hebben een belangrijke factor van rolonduidelijkheid weggenomen door de wildgroei aan leidinggevende rollen te elimineren: hiërarchisch leidinggevendens dragen de verantwoordelijkheid voor alles wat met hun personeel te maken heeft; deze taken mogen niet meer gedelegeerd worden naar medewerkers die de rol van senior, strateeg of coördinator zijn. Deze laatste groep kan alleen functioneel sturen (op de inhoud van het werk en de dagelijkse werkverdeling), maar kan niet meer de voortgangs-, Resultaat- & Ontwikkel- en beoordelingsgesprekken voeren of bij ziekteverzuim een rol spelen. Dat is de uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de hiërarchisch leidinggevende.

-
- We hebben geïnvesteerd op de ontwikkeling en versterking van belangrijke competenties in de vorm van ons basiscurriculum: medewerkers volgen verplicht 5 trainingen die hen de bagage geven om met zelfvertrouwen bij te dragen aan de missie en visie van Schagen.
 - We hebben het aantal gesprekken van leidinggevenden met iedere medewerker structureel aanzienlijk verhoogd (van 1 R&O gesprek per jaar naar ieder kwartaal een voortgangsgesprek, waarin het huis van werkvermogen centraal staat).
 - We investeren in de (door)ontwikkeling van de kwaliteit van onze leidinggevenden, door middel van 360 graden feedback, training, coaching en intervisie, en door de verbinding tussen het leidinggevend kader (MT én teamleiders samen) te versterken.
 - We investeren in de kwaliteit van de samenwerking tussen college en management, om rolonduidelijkheid en rolconflict verder terug te dringen

Uit de herhaalmeting van de werkvermogenscan, die in maart 2020 is uitgevoerd, blijkt dat we organisatiebreed op bijna alle fronten verbeteringen hebben gerealiseerd: medewerkers voelen zich aanmerkelijk competentier dan bij de meting een jaar eerder, de kwaliteit van de relatie met leidinggevenden is verbeterd en medewerkers voelen zich verbonden en gesteund in hun autonomie. Ook ander recentelijk onderzoek bevestigt dat de persoonlijke motivatie en inhoudelijke gedrevenheid van medewerkers hoog is. Dit alles correspondeert ook met de significante daling van het ziekteverzuim, waarover we onlangs in de tussentijdse rapportage schreven.

Het leiderschapstraject is dus duidelijk effectief gebleken, concluderen we met gepaste trots. Maar we zijn er nog niet. Hoewel we duidelijk vooruitgang boeken is er nog steeds veel ruimte voor verbetering, bijvoorbeeld op het vlak van rol duidelijkheid. Ook op andere punten, waar we duidelijk beter scoren dan vorig jaar, is nog steeds aandacht nodig om verder te verbeteren en de gerealiseerde verbeteringen vast te houden.

Wij zien deze uitslag dan ook als een aanmoediging om met energie en aandacht door te gaan op de ingeslagen weg.

Namens het college van burgemeester en wethouders,
De portefeuillehouder,

Marjan van Kampen - Nouwen