

HRM beleid 2012

Gemeente Groningen



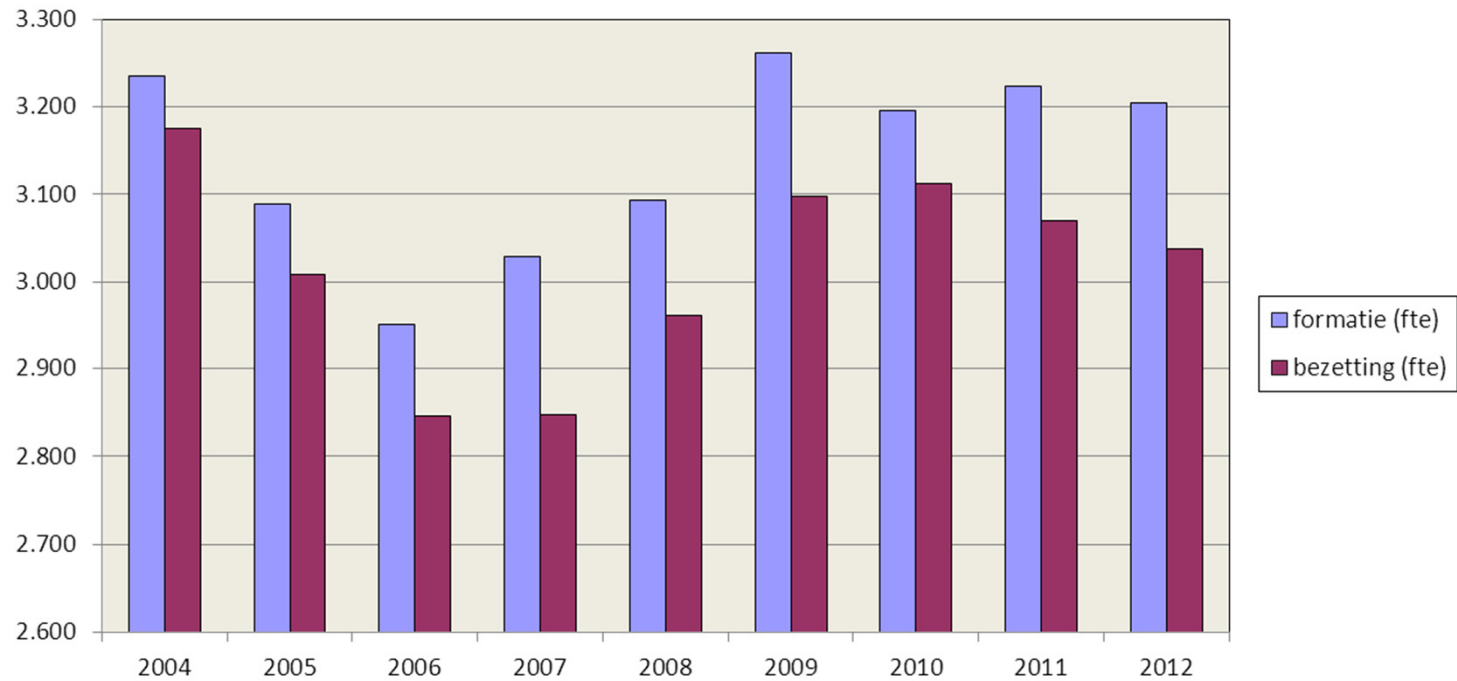
Inhoud

- Ambitie college – Prinsenhofakkoord
- Terugblik en vooruitkijken
- Uitgangspunten en eerste aanpak HR-strategie
- Vragen ?

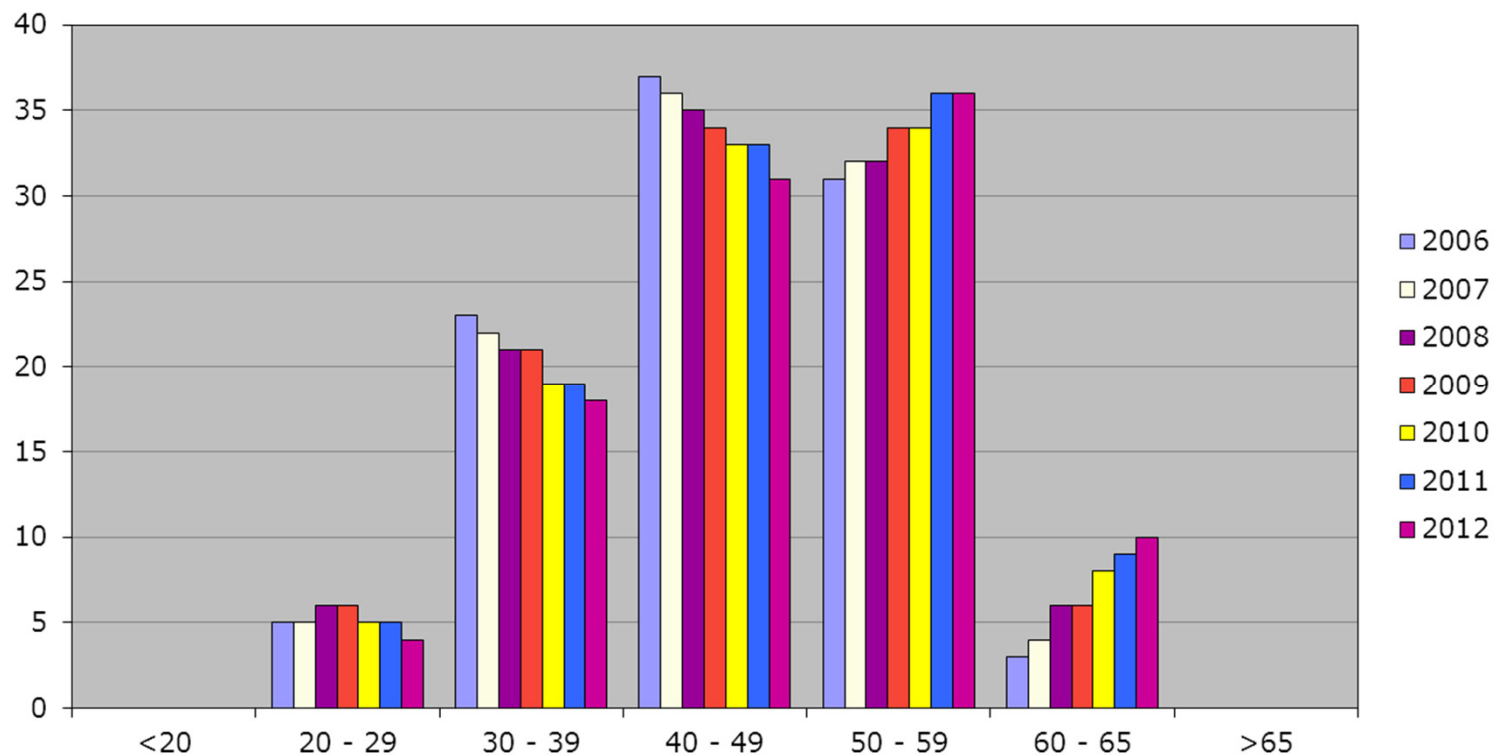
Ambitie college – Prinsenhofakkoord

- Andere overheid vraagt om andere organisatie:
 - Eén Groningen, één organisatie
 - Hervorming van het dienstenmodel
 - Heroverweging taken
 - Efficiënter
 - Op de burger gericht
 - Samenwerking, zowel met externe partijen als intern, is vanzelfsprekend

Formatie en bezetting



Leeftijdsopbouw personeel (bezetting)



Samenstelling van het personeelsbestand

	2010	2011	2012
% vrouwen t.o.v. totaal aantal medewerkers	45,0%	45,0%	45%
aantal vrouwen in schaal 12 en hoger	101	113	116
aantal vrouwen in schaal 12 en hoger t.o.v. totaal in schaal 12 en hoger	29%	30%	30%
medewerkers tot 35 jaar	13,0%	13,0%	11,7%
aantal medewerkers ingestroomd vanuit allochtonenpool	8	5	6
aantal WSW - medewerkers bij diensten gedetacheerd			44

Stages - werkleerplekken

Streefcijfers 2012:

- 200 stageplekken
- 16 werkleerplekken

Gerealiseerd in 2012:

- Stages: 229
- BBL/werkleerplekken: 23
- Gestart met trainees: op dit moment 4 trainees

	Stages	Werkleerplekken
2008	193	28
2009	175	27
2010	220	23
2011	196	24
2012	229	23

Mobiliteit 2012

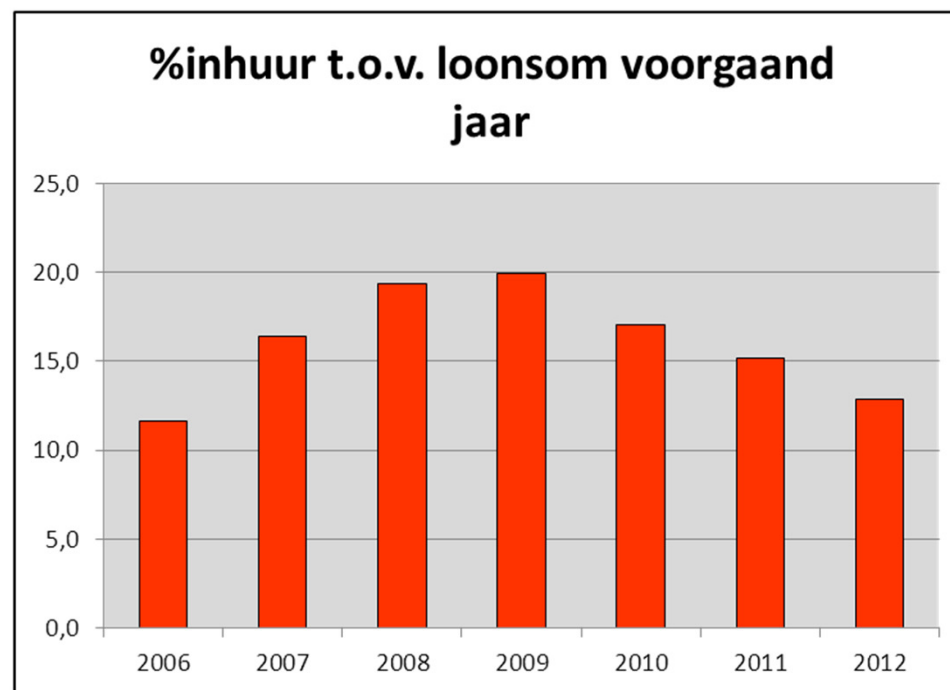
- Uitstroom: 150 medewerkers, waarvan
 - 64 met FPU of pensioen
 - 60 op eigen verzoek
 - 26 om andere reden
- Doorstroom: 95 medewerkers binnen de organisatie andere functie
- Instroom: 37 medewerkers van buiten de organisatie aangenomen

Verder bevorderen mobiliteit 2012

- Personeelsschouw voor schaal 12 en hoger
- CMD: 21 vacatures voor sleutelposities
 - 2 vervuld door externe kandidaat
 - 1 vervuld door externe interimmanager
 - overige intern ingevuld
 - -> meer mobiliteitsbewegingen
- Bij projecten: meer benutten eigen potentieel
- Plaatsing ca. 60 herplaatsingskandidaten

Externe inhuur

	Percentage loonsom	Bedrag (miljoen €)
2006	11,6	18,6
2007	16,4	24,9
2008	19,4	30,8
2009	19,9	34,5
2010	17,1	32,0
2011	15,2	28,8
2012	12,9	24,4



Werkbegeleidingcyclus

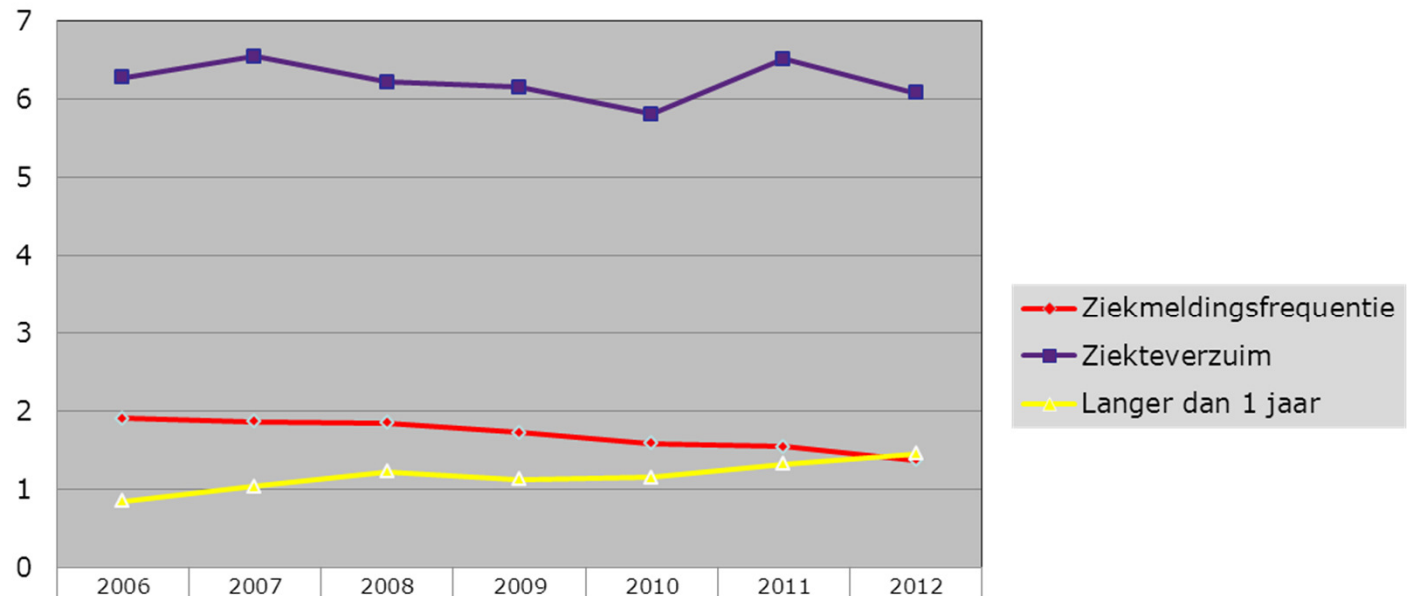
Dienst	Aantal medewerkers	Functioneringsgesprekken		Beoordelingsgesprekken	
		aantal	%	aantal	%
BSD	139	94	68	58	42
DIA	418	332	79	141	34
HVD	722	435	60	278	39
iederz	128	105	82	66	52
MD	396	151	38	183	46
OCSW	442	298	67	149	34
ROEZ	674	542	80	479	71
SOZawe	548	387	71	339	62
TOTAAL	3.467	2.344	68	1.693	49

Opleiding

- In 2012 besteed aan vorming en opleiding
 - 3,8 miljoen ofwel
 - 1,9 % van de loonsom 2012
- Toekomst: andere opzet van opleidingen en vorming

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim



Ziekmeldingsfrequentie	1,91	1,87	1,85	1,73	1,59	1,55	1,38
Ziekteverzuim	6,27	6,54	6,22	6,15	5,81	6,51	6,08
Langer dan 1 jaar	0,85	1,04	1,23	1,13	1,16	1,33	1,46

Terugdringen ziekteverzuim in 2012

- Streefcijfers 2012:
 - 5,6 excl. zwangerschapsverlof
 - Verzuimfrequentie max. 1,7
- Bijv. fijnstofonderzoek bij de Reiniging: fijnstof ligt onder de norm
- Workshops (voeren verzuimgesprekken)
- Verzuimcoach of verzuimregisseur voor ondersteuning aan leidinggevende
- Extra SMT's en inloopsprekken
- Betere monitoring langdurig verzuim

MTO

Medewerker-tevredenheidsonderzoek

- Respons 56%
- Werkdruk hoog, vooral bij BSD en HVD
- Over de organisatieontwikkeling is men redelijk neutraal; leidinggevenden zijn beduidend meer betrokken
- Men is positief over de opleidingsmogelijkheden
 - minder positief over loopbaanontwikkeling
 - doorgroeien van de groep 25-40 jaar lastig
- Binding met de organisatie: hoe hoger de opleiding, hoe minder binding
- Minder positief over persoonlijk welzijn

MTO

- 26% schouder- en nekklachten, 70% werkgerelateerd
- Invloed op de inhoud van het werk wordt als laag ervaren, bij leidinggevenden ligt dit hoger
- Ongewenste omgangsvormen gelijk aan 2009
 - 18% verbale agressie
 - 9% bedreiging en intimidatie

Uitgangspunten HR - strategie

- Stimuleren eigen verantwoordelijkheid loopbaan
- Professionalisering en ontwikkeling medewerkers
- Optimale flexibiliteit
- Maximale mobiliteit

HR – strategie: prioriteit 2013

- Strategische personeelsplanning en personeelsschouw
- Mobiliteitsprogramma voor herplaatsingskandidaten en maximale verblijfsduur in functie
- Centraal opleidingsaanbod en centralisatie opleidingsbudget
- Professionaliseringsprogramma's: o.a. voor leidinggevendenden gericht op hun rol t.a.v. HRM

HR – strategie: overige acties

- Werkbegeleidingscyclus
- HR21
- Het Nieuwe Werken
- Ontwikkeling medezeggenschap
- Doorontwikkeling kernregistratie Personeel
- Verbetering control op de 'P'

Organisatieontwikkeling

- Stadsbeheer: van start 1-1-2013
- Muziekschool – Kunstencentrum: van start 1-7-2013

- PIJOFACH – SSC
- Bestuursdienst – Concernstaf
- KCC: Contact.Stad
- Regionalisering Brandweer

- RUD
- Werk en participatie
- Decentralisaties

Vragen?

