

Onderwerp Raadscommissie HRM op 23 september 2015

Steller F. Achterhof

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 050-3677642 Bijlage(n) 3

Ons kenmerk 5230949

Datum 16 SEP 2015 Uw brief van -

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Op 23 september a.s. vindt de jaarlijkse HRM-bijeenkomst van de raadscommissie Financiën & Veiligheid plaats. De bijeenkomst vindt plaats op de **locatie Harm Buitenplein, zaal 12 plus 13 van 13.00 tot 15.00 uur**. In deze brief informeren wij uw raad over de opzet van deze bijeenkomst.

Zoals met uw raad is afgesproken heeft de bijeenkomst een andere opzet dan voorgaande jaren en is er gekozen voor een informele bijeenkomst buiten het stadhuis waarin de commissie in gesprek kan gaan met ambtenaren (inclusief OR) over een aantal door de raad aangedragen thema's.

De opzet is in overleg met de commissievoorzitter en de griffie tot stand gekomen.

De door uw raad aangedragen thema's zijn: diversiteitsbeleid (jongeren, vrouwen, allochtonen, participatiewet etc.) en de ICT-outsourcing. Daarnaast zal de gemeentesecretaris u informeren over de stand van zaken van de organisatieontwikkeling.

Als bijlagen bij deze brief ontvangt uw raad de meest recente HRM-cijfers en de stand van zaken van de organisatieontwikkeling. Ook informeren wij uw raad hierin over de stand van zaken van het creëren van banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Zoals met uw raad afgesproken heeft de bijeenkomst van 23 september een informeel karakter en is er tijdens de bijeenkomst van de reguliere raadscommissie op 7 oktober ruimte voor het politieke debat over dit onderwerp. Tevens ontvangt uw raad als bijlage bij deze brief het organogram (de honingraat) van de gemeente Groningen. Deze wordt op Intranet up to date gehouden. Daar kunt u ook per onderdeel doorklikken voor detailinformatie.

De bijeenkomst ziet er als volgt uit:

13.00 uur: presentatie door de gemeentesecretaris

13.30 uur: groeps gesprekken

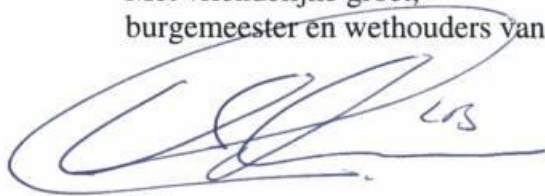
14.30 uur: terugkoppeling vanuit groepen en vragen/ideeën die dit oplevert onder leiding van de commissievoorzitter

15.00 uur: eindtijd

Vorm: de commissievoorzitter leidt de bijeenkomst.

Na de opening kunt u in samengestelde groepen van raadsleden en ambtenaren langs een aantal standjes gaan waarin gelegenheid is om met de OR, het jongeren netwerk en ambtenaren in gesprek te gaan over de door u aangedragen thema's.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,



de burgemeester,
Peter den Oudsten



de secretaris,
Peter Teesink

Bijlage bij brief voor de informele
raadscommissie
23 sept 2015

Over HRM en organisatie ontwikkelingen

Omdat de veranderende buitenwereld veel van ons adoptievermogen vraagt, zijn wij als organisatie in transitie,

...waarbij ook een bezuinigingstaakstelling hoort...

Het college zet met het collegeprogramma 'Voor de verandering' in op een andere manier van samenwerken met de stad. Samenwerken op basis van gelijkwaardigheid en gelijktijdigheid. Ruimte bieden aan nieuwe samenwerkingscoalities en initiatieven van onderop. Als gemeentelijke organisatie hebben wij de ambitie om de service aan burgers en bedrijven te verbeteren, wij willen als overheid meer dienstbaar zijn. Daarvoor hebben wij de afgelopen jaren al veel succesvolle veranderingen doorgevoerd. Tegelijkertijd gaan we de komende jaren stevige bezuinigingen doorvoeren.

Op nagenoeg alle onderdelen van onze eigen organisatie zijn we in een transitie om de opgaven, taakstellingen en ambities waar te maken. De ingezette reorganisatielijn van één Gemeente, één Groningen willen we dan ook de komende jaren verder doorzetten; consistent maar met een flexibele insteek. Zoals gezegd hebben we grote veranderingen tot stand gebracht: diensten zijn opgeheven, nieuwe directies gevormd, een hele management-laag is verdwenen, we werken flexibel in onze gebouwen en onze bezetting is fors gekrompen.

Om onze opgaven en ambities waar te maken zijn we bezig als organisatie om te vernieuwen en te versnellen. We willen meebewegen met de snel veranderende omgeving, we handelen in verschillende rollen en wij stellen snel prioriteiten. We reageren adequaat op krimp en groei in verschillende delen van de organisatie. Daarvoor is een wendbare en flexibele organisatie nodig. Dat gaat niet vanzelf.

Daarvoor moeten we een grote mate van mobiliteit bewerkstelligen, staat het opleiden en ontwikkelen van medewerkers en management centraal en zorgen we voor voldoende diversiteit in onze organisatie. Dit zijn dan ook de drie speerpunten voor HRM.

... daarbij besteden wij veel aandacht aan onze mensen...

Aan bovengenoemde speerpunten is de afgelopen periode al hard gewerkt.

De afgelopen jaren zijn we als organisatie fors gekrompen. Met ruim 15% in de vaste formatie, en ook met ruim 30% in onze flexformatie.

We willen daarnaast verjongen en er voor zorgen dat onze medewerkers op de juiste plaatsen terecht komen.

We hebben aandacht voor de onderkant van onze gemeentelijke arbeidsmarkt. Hier komt een apart plan voor.

We slagen er steeds beter in om zoveel mogelijk vacatures door eigen medewerkers te vervullen, waarbij herplaatsers een voorrangpositie hebben. In 2014 waren er meer dan 300 interne vacatures, zowel vast als tijdelijk. Ons streven is om bij reorganisaties meteen vanaf de start de mobiliteit te stimuleren. We slagen er steeds beter in om mensen van werk naar werk te begeleiden en daarmee bezuinigen te realiseren en herplaatsers te voorkomen. Ook wordt op deze wijze voorkomen dat er een beroep op externe inleen wordt gedaan. Bij een recente reorganisatie van het onderdeel Werk, Inkomen en Participatie is deze aanpak goed gelukt met als resultaat geen herplaatsers.

Eind 2014 waren er 90 herplaatsers. Er zijn afgelopen jaar in totaal 32 herplaatsers uitgestroomd, zowel in- als extern. De inzet is dat alle herplaatsingskandidaten binnen maximaal 2 jaar op een andere functie worden geplaatst of naar buiten worden begeleid.

Structurele vacatures waarvoor geen interne kandidaten zijn worden waar mogelijk ingevuld door jongeren. We nemen jongeren aan of leiden ze op door middel van stages, werkervaringsplaatsen en traineeprogramma's. In het Sociaal Statuut 2014-2018 zijn afspraken gemaakt over het Generatiepact. De kern van dit pact is dat medewerkers van 55 jaar en ouder werktijd kunnen inleveren, waarvan de gemeente een deel van die uren compenseert. De besparing die dit de gemeente oplevert, wordt gebruikt voor bezuinigen en jonge instroom. Dit heeft geleid in 2014 tot het realiseren van 6 extra banen voor jongeren. In 2015, peildatum 1 juli, hebben 20 nieuwe deelnemers aan het generatiepact ruimte gecreëerd voor nog eens 7 nieuwe jongerenbanen.

Werkgevers, vakbonden en de overheid hebben in het Sociaal Akkoord afgesproken dat er de komende jaren 125.000 'afpraakbanen' komen. Het gaat om mensen die een Wajong uitkering hebben, een Wsw-indicatie hebben of onder de participatiewet vallen. In het verlengde hiervan gaat de Gemeente Groningen ook afspraakbanen realiseren. Zo geven wij als gemeente en als werkgever ook het goede voorbeeld aan het noordelijk bedrijfsleven. We investeren nu in het introduceren van het begrip afspraakbaan. Het daadwerkelijk plaatsen van mensen in een afspraakbaan komt op gang. We hebben momenteel 8 mensen geplaatst en zullen de komende maanden nog eens 8 banen gaan realiseren.

We stimuleren actief de in- en doorstroom van vrouwen op strategische posities. Dat vergroten we onder meer door onze werving en selectie kritisch onder de loep te nemen. Stadsontwikkeling is een voorbeeld waarbij dat al goed is gelukt. De afgelopen jaren is gestuurd om daar meer vrouwen op de leidinggevende posities te krijgen en nu is de verhouding dan ook 'fiftyfifty'. In 2015 zijn wij een opleidingstraject gestart voor vrouwen die strategische posities ambiëren.

Momenteel oriënteren 250 medewerkers zich via het programma 'Van werk naar werk' op een (andere) loopbaan perspectieven. Het afgelopen jaar zijn medewerkers gestimuleerd om initiatieven te nemen en kritisch na te denken hoe we anders kunnen werken. Daarvoor zijn prikkelende instrumenten ingezet, zoals storytelling, inspiratieworkshops, het project deregulering en een 'ontregelrechtbank'.

Daarnaast zijn een aantal medewerkers met elkaar verbonden in een netwerk voor organisatieontwikkeling, om kennis en ervaring uit te wisselen en te versnellen en eigen regie te nemen waar dat kan. Een opleidingsweek en het individuele opleidingsbudget zorgt er voor dat medewerkers hun eigen regie nemen bij hun ontwikkeling.

Er is in 2014 een centraal opleidingsbudget gerealiseerd waardoor steeds meer centraal ingekocht wordt en vanuit de concerngedachte gewerkt wordt.

Met de invoering van het Individueel Loopbaanbudget wordt de medewerker meer eigenaar van zijn of haar ontwikkeling. Medewerkers kunnen, o.a. door het aanbieden van workshops tijdens de opleidingsweek, eigen opleidingswensen inzichtelijk krijgen.

We zijn gestart met Veranderlabs op zeven verschillende thema's. Deze Veranderlabs zijn leer- en experimenteromgevingen waarin we nieuwe manieren van samenwerken met de stad ontwikkelen. Dit doen we met alle betrokkenen samen, zoals bewoners, ambtenaren, wetenschappers, ondernemers, instellingen en met een aantal aanjagers van buiten.

Een ander en nog bekender voorbeeld van experimenteren is Let's Gro: een inspiratiefestival met als thema: de toekomst van de stad, waarbij we als gemeente samen met de stad creëren.

Met de introductie van 'de maand van het functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek' is een extra impuls gegeven aan de aandacht voor een goed gesprek. De ambitie is dat we de werkbegeleidingscyclus willen verbeteren door te sturen op resultaten, competenties, mobiliteit en persoonlijke ontwikkeling.

Tot slot kijken we elke kwartaal naar de verzuim(streef)cijfers en de maatregelen die we nemen om arbeidsverzuim terug te dringen. Deze staan onder andere als gevolg van alle veranderingen onder druk. Daarom werken we in toenemende mate met een gedifferentieerde aanpak omdat de verschillende taken (beleid, uitvoering, toezicht, dienstverlening) die de gemeente uitvoert, om verschillende oplossingen vragen. We hebben ingezet op het houden van extra beleids-SMT's en nadrukkelijk op preventief verzuim door in een vroeg stadium acties te ondernemen (training mindfulness, ander taakpakket, psychologische zorg, etc.) Een nauwer contact tussen de leidinggevende en de bedrijfsarts hoort daar ook bij.

...om de opgaven en taken waar te maken zijn anno 2015 de volgende transitie gaande in de organisatie.....

Naast alle beschreven HR activiteiten overall in de organisatie zoomen we kort in op de verschillende onderdelen van onze organisatie zodat een gedeeld beeld ontstaat van de transitie. Deze weergave is een momentopname en is zeker niet op detailniveau uitputtend.

We hanteren voor het overzicht de volgende indeling.

- Dienstverlening: voor alle directe contacten met burgers. Hieronder vallen de organisatieonderdelen: Inkomen, Werk, Maatschappelijke Participatie, Publieke Dienstverlening, Stadstoezicht, Vergunningen, toezicht en Handhaving;
- Beleid: Maatschappelijk, Ruimtelijk en Strategisch;
- Stadsbeheer;
- Bedrijfsvoering.

... op het onderdeel van onze (publieke) dienstverlening vullen we de opgaven in door....

...Voor *burgerzaken en het klant contact centrum (KCC)* geldt dat we onze klantcontacten zo goed mogelijk uitvoeren. Dit doen wij door een eenduidige ingang te hebben voor vragen, door snel op vragen te kunnen antwoorden en betrouwbaar te zijn in onze informatie. De doorontwikkeling van ons KCC is daarbij van groot belang. Deze bestaat uit de integratie van diverse organisatie onderdelen die klantcontacten onderhouden in het KCC, en uit een kwaliteitsnorm voor de onderdelen die zelf 1^e lijns klantcontacten houden.

Belastingen. Op dit moment wordt onderzoek gedaan naar een eventuele omvorming van de afdeling Belastingen en Hefpunt tot een Noordelijk Belastingkantoor.

Voor *Vergunningverlening Toezicht en Handhaving (VTH)* is een oriëntatie gaande rondom regionale samenwerking.

Voor de directies *Werk Inkomen en Maatschappelijke participatie* ronden we in 2015 een reorganisatie af zodat een nieuwe uitvoeringsorganisatie voor werk, inkomen en participatie is ingericht. Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn de werkgeversdienstverlening (deze wordt meer leidend), en de inrichting van de organisatie en mensen gericht op samenwerking in de regio en de keten, en het ontstaan van een omslag van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Ook passen we E-dienstverlening of collectieve dienstverlening toe waar dat mogelijk is.

Stadstoezicht voert een verbetertraject uit over de kwaliteit van haar toezicht met elementen als het verbeteren van klantgerichte competenties van medewerkers en stroomlijning bedrijfsprocessen.

... op het onderdeel van onze wijkgerichte dienstverlening vullen we onze opgaven en taken in door....

...de dienstverlening die in de wijken kan, in de 'Wij teams' naar de burger te brengen. De decentralisaties in het sociaal domein krijgen hier voor een groot deel hun beslag. De vernieuwing van het sociaal domein (VSD) en daarbij ook het verder invulling geven aan gebiedsgericht werken is dan ook één van de grootste veranderopgaven de komende jaren. Vele onderdelen van onze organisatie zijn hierbij betrokken. Voor medewerkers betekent het wijkgerichte werken en gebiedsgerichte aanpak een verandering in hun taken en rollen. Dat geldt ook voor onze ondersteuning aan deze primaire processen.

...op het onderdeel van beleid maken we de opgaven en ambities momenteel waar door....

...te werken in drie beleidsunits: Maatschappelijke Ontwikkeling, Stadsontwikkeling en Strategisch (Concernstaf).

De vorming van de directie Maatschappelijke Ontwikkeling (van cultuur tot zorg/welzijn) komt voort uit de behoefte om de professionaliteit en integraliteit te verbeteren. Het moet bijdragen aan een heldere en integrale focus en sturing op dominante beleidsthema's. Er wordt ingezet op professionalisering en bredere inzetbaarheid van medewerkers waardoor de advisering aan het college op basis van meervoudige partijdigheid –en daarmee de besluitvorming in de raad- verbetert. De verbinding tussen de verschillende beleidsunits is belangrijk. Daarom wordt de samenhang tussen de directie Maatschappelijke Ontwikkeling met de gebiedsgerichte aanpak, de concernstaf en de beleidsfuncties van Stadsontwikkeling verder uitgewerkt.

Op basis van doorlichting van programma's en het toepassen van maatschappelijke kosten en baten analyses is de verwachting dat werkzaamheden van de directie maatschappelijke ontwikkeling de komende jaren zullen veranderen. Dit heeft effect op de formatie (krimp) en relatie met de hiervoor genoemde verbinding tussen de verschillende beleidsunits.

In de ruimtelijke ontwikkeling heeft er binnen de oude dienst RO/EZ een structuurwijziging plaatsgevonden met uitgangspunten als het integraal oppakken van opgaven, flexibeler kunnen opereren in netwerken en professionaliseren van programmamanagement. In deze fase zijn diverse afdelingen gebundeld in grotere afdelingen.

Er wordt momenteel een vervolg gegeven op de ingezette koers door middel van het flexibel inspelen op omgevingsvragen, het financieel gezond maken van het ruimtelijk domein, en de vorming van een integrale beleidsafdeling in het ruimtelijk domein. Diverse onderdelen zullen worden verplaatst of zijn reeds opgegaan in nieuwe onderdelen. Een voorbeeld hiervan is vastgoed.

De vorming van één vastgoed organisatie zoals is aangegeven in het coalitieakkoord heeft als doel om vastgoed in te zetten om maatschappelijk doelen te bereiken en een besparing te realiseren. Hiervoor is een bundeling van de vastgoedtaken (Vastgoedmanagement SSC,

Ruimtelijke ontwikkeling en uitvoering (ROU) , WSR en Stadsbeheer) van belang. Het uitgangspunt is dan ook concentreren, tenzij.

In de komende winter gaan wij hier een transformatie starten.

De concernstaf (CS) is als opvolger van de vroegere bestuursdienst sinds 1 jaar verantwoordelijk voor 'onafhankelijk' samenhangend en strategisch advies en control, gericht op onderwerpen die een integrale benadering vragen en complexe strategische vraagstukken betreffen. Dit realiseert de CS door synergie aan te brengen in visie, de kaderstelling duidelijk te alloceren en control centraal in te richten en aan te sturen. Hierbij is sprake van een intensieve samenwerking met alle directies en het SSC.

...op het onderdeel van Stadsbeheer maken we de taken en opgaven momenteel waar door...

De inrichting van 'één loket' waar burgers en bedrijven terecht kunnen voor alle beheer- en onderhoudstaken in de openbare ruimte is de belangrijkste opgave. We bereiken dit door een efficiëntere organisatie van de taken en door integratie van de werkzaamheden waarbij we aandacht hebben en houden voor duurzaamheid.

Na de samenvoeging van verschillende directies in 2013 (oud Stadsbeheer, Reiniging en Stadstoezicht) staat in 2015 de integratie van wijkonderhoud met iederz centraal.

... en tot slot op het onderdeel van onze eigen bedrijfsvoering vullen we de opgaven in door....

In het Shared Service Center (SSC) werken we vanuit het motto één gemeente, één bedrijfsvoering aan de verhoging van de efficiency en kwaliteit. Door onder meer het vergroten van de professionaliteit en flexibiliteit. Het SSC is direct betrokken bij alle organisatie ontwikkelingen. Het SSC heeft nog een forse bezuinigings- en veranderopgave te realiseren. Het SSC realiseert dit onder meer door gestandaardiseerde dienstverlening tegen aanvaardbare kosten te leveren en biedt ook maatwerk waar dat noodzakelijk is.

In het coalitie akkoord is outsourcing van I&A opgenomen. Momenteel wordt de 'greenfield analyse' afgerond naar de inrichting van de sourcing. Deze outsourcing zal de komende tijd veel aandacht vragen van de direct betrokkenen, en zal ook impact hebben op alle gebruikers van I&A. Met de outsourcing is de opgave gemoeid om een besparing van 5 miljoen euro te realiseren in 2018.

... Om al deze opgaven en ambities waar te maken hanteren wij een tweetal uitgangspunten...

Ten eerste moeten we doorgaan met waar we aan begonnen zijn. Het afmaken van de ingezette reorganisatielijnen van één Gemeente Groningen is van directe invloed op ons resultaat de komende jaren. Het flexibel omgaan met veranderingen die zich voordoen,

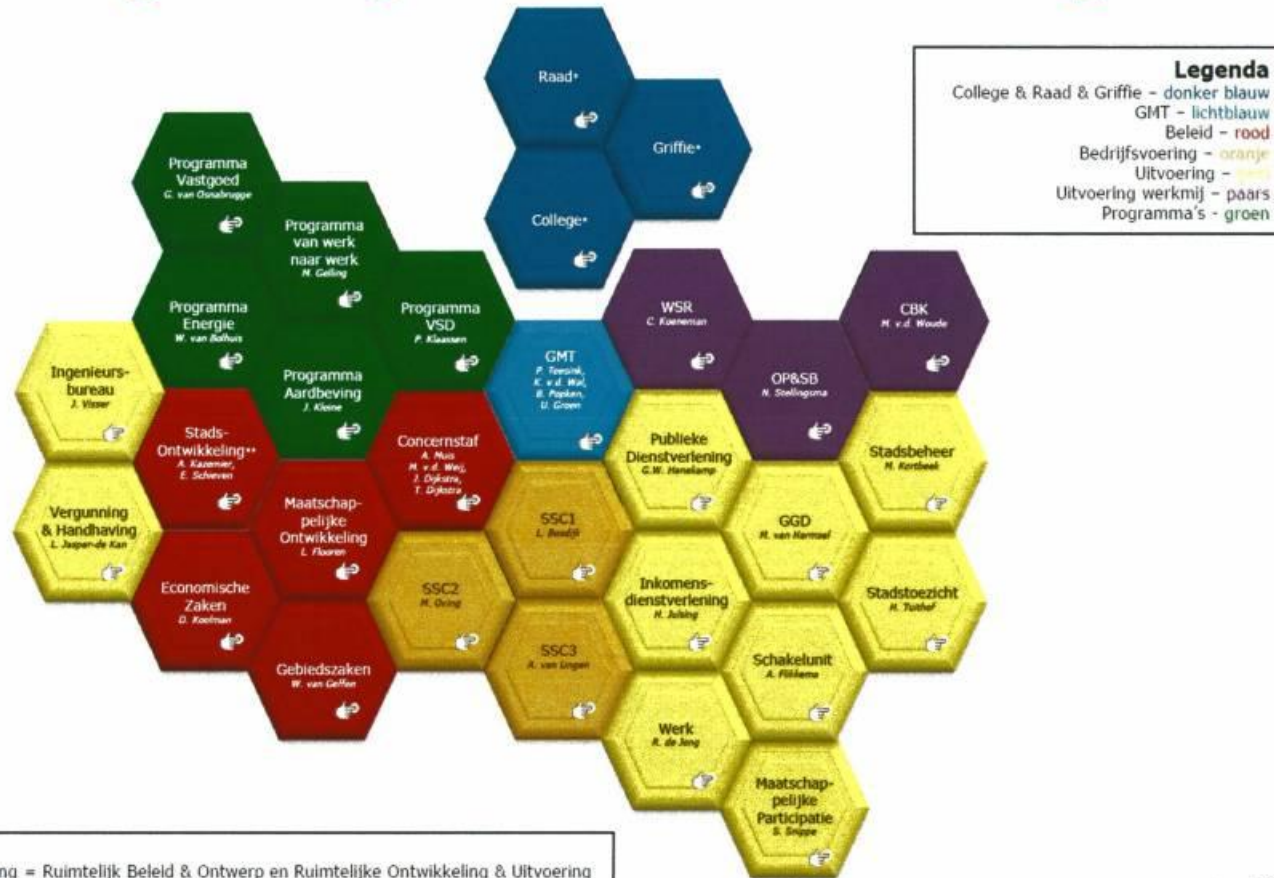
hoort daar natuurlijk bij. Deze veranderlijn van één Gemeente, één Groningen met concernsturing is dan ook belangrijk om vast te houden. We leggen taken decentraal neer, maar willen eenduidigheid en sturing als gemeente.

We doen dat in een krimpende organisatie: min 400 fte vaste bezetting en fors minder externe inleen in de afgelopen vijf jaren. In diezelfde jaren dat we er extra taken met bijvoorbeeld de decentralisaties bij hebben gekregen.

En we zullen nog verder krimpen. In het financieel perspectief 2016-2019 wordt ervan uitgegaan dat de organisatie nog een forse besparing realiseert. Dus de komende tijd zullen er nog keuzes gemaakt moeten worden om deze opgaven te realiseren. Duidelijk is dat de keuzes de organisatie raken en ook de producten en diensten die onze organisatie levert. Zoals gezegd worden de bezuinigingsopgave nader geconcretiseerd en uitgewerkt naar concrete voorstellen en oplossingsrichtingen die uw raad volgend jaar zal bespreken.

Als tweede uitgangspunt geldt de verdergaande investeringen die we plegen op de verdere professionalisering van onze organisatie en medewerkers. We hebben diensten bij elkaar gebracht in nieuwe directies en mensen zijn geplaatst in nieuwe afdelingen. Nu moeten we processen verder standaardiseren, professionaliseren en ons gedrag verder ontwikkelen. Het versterken van onze uitvoering van al onze producten en diensten is van groot belang bij de realisatie van de ambities en opgaven. Wij willen resultaatgerichter worden en zullen ons terdege afvragen of anderen het niet beter kunnen, of dat we samen met anderen onze doelen beter kunnen realiseren. We zullen dingen slimmer moeten doen.

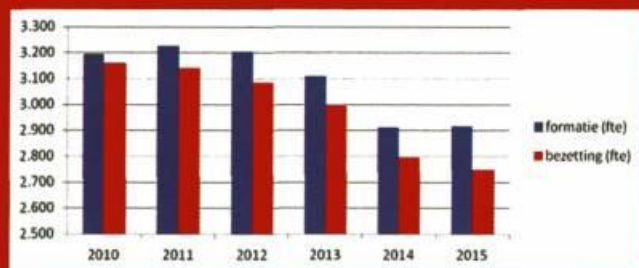
organogram gemeente Groningen



In deze bijlage geven wij de ontwikkeling van de HRM-functie van de afgelopen jaren in cijfers. We hebben 2015 zo veel mogelijk in de cijfers betrokken. Waar sprake is van gemiddelden is het cijfer over 2015 het gemiddelde over het eerste half jaar. Waar sprake is van een peildatum, is de peildatum voor 2015 1 juli.

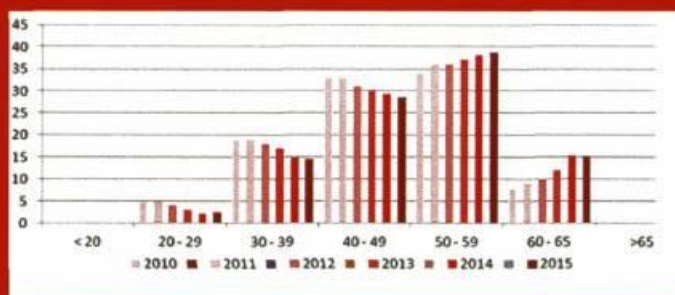
Ontwikkeling formatie en bezetting

In de onderstaande tabel ziet u de ontwikkeling van de gemiddelde formatie en bezetting, beide in fte's. De dalende trend van de formatie is met ingang van 2015 niet voortgezet. Dat wordt onder andere veroorzaakt door de komst van Bureau Jeugdzorg.



Leeftijdsofbouw personeel

In de onderstaande grafiek hebben we het aantal medewerkers in de verschillende leeftijdscategorieën weergegeven als percentage van het totaal aantal medewerkers.



De trend van de afgelopen jaren van een vergrijzende organisatie zet zich voort.

Samenstelling van het personeelsbestand en jonge instroom

Op 31 december 2014 had de gemeente Groningen een ambtelijke bezetting van 3.062 medewerkers, 1.618 mannen en 1.444 vrouwen. Op 1 juli 2015 waren dit 3.122 medewerkers, 1.613 mannen en 1.509 vrouwen. De stijging van het aantal medewerkers is vooral te verklaren door de komst van Bureau Jeugdzorg.

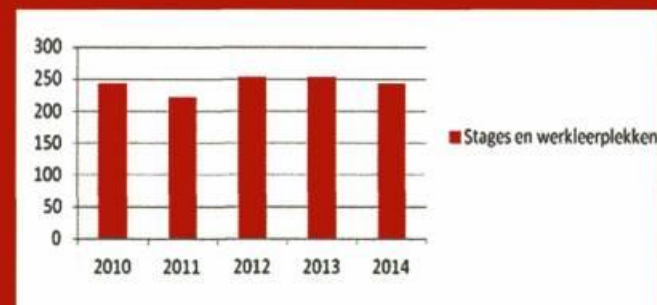
DIVERSITEIT

	Streefcijfer	2015	2014	2013	2012	2011
Percentage vrouwen t.o.v. totaal aantal medewerkers	50%	48%	47%	45%	45%	45%
Aantal vrouwen in schaal 12 en hoger		129	123	118	116	113
Percentage jonge medewerkers t/m 30 jaar t.o.v. totaal aantal medewerkers		3%	3%	4%	5%	6%
Aantal medewerkers t/m 30 jaar dat is ingestroomd		23	4	8	17	40
Aantal medewerkers t/m 30 jaar dat is uitgestroomd (extern gemeente)		5	10	14	8	7
Aantal medewerkers ingestroomd vanuit de alloctonenpool		1	2	5	6	5

Op dit moment doen bijna 70 medewerkers mee aan het generatiepact. Zoals afgesproken wordt de helft van de besparing ingezet voor de bezuinigingen en de andere helft voor de instroom van jonge medewerkers. Op deze manier zijn er 6 jonge medewerkers (Stadstalenten) ingestroomd.

Stages – werkplekken

Het aantal stages en werkplekken is de afgelopen jaren min of meer stabiel.



Trainees

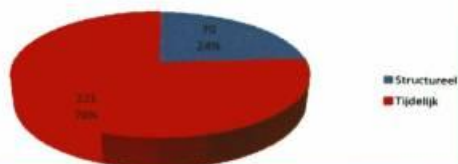
In 2014 hebben 10 jongeren aan het traineeprogramma deelgenomen. Op dit moment zijn 10 nieuwe trainees bij ons werkzaam.

Mobiliteit

Hieronder geven we een analyse van de vacatures en de plaatsingen van herplaatsingskandidaten in de periode 1 januari tot en met 31 december 2014.

Soort gemelde vacatures

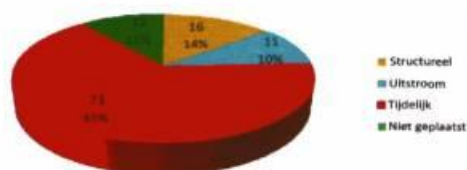
(Aantal: 299; periode 1-1-2014 t/m 31-12-2014)



In 2014 zijn 142 vacatures ingevuld door herplaatsingskandidaten en vrijwillig mobiele/interne kandidaten. 51 vacatures waren op 31 december 2014 nog in behandeling.

Stand van zaken herplaatsers

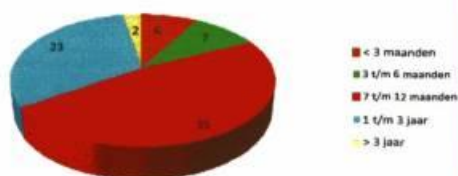
(Aantal: 117; periode 1-1-2014 t/m 31-12-2014)



We zijn in 2014 gestart met 112 herplaatsingskandidaten. In de loop van 2014 zijn er herplaatsingskandidaten bijgekomen en herplaatsingskandidaten geplaatst. Uiteindelijk zijn in 2014 16 medewerkers structureel geplaatst, 73 tijdelijk geplaatst en zijn er 11 medewerkers uitgestroomd.

Duur tijdelijke plaatsingen

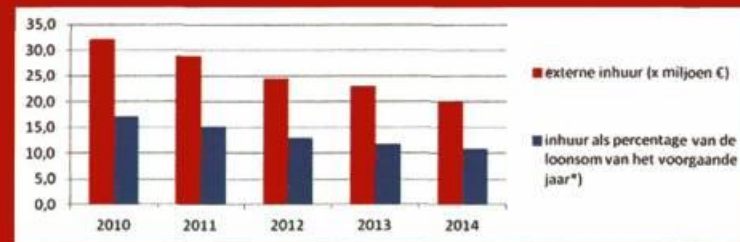
(Aantal: 73; periode 1-1-2014 t/m 31-12-2014)



In totaal is ca. 10% van de gemeentelijke medewerkers, al dan niet vrijwillig, actief bezig geweest met mobiliteit. We hebben de belemmeringen die in de organisatie aanwezig zijn met betrekking tot interne mobiliteit, geïnventariseerd en gekeken hoe we de belemmeringen kunnen wegnemen.

Externe inhuur

We hebben de dalende lijn van de afgelopen jaren voortgezet.



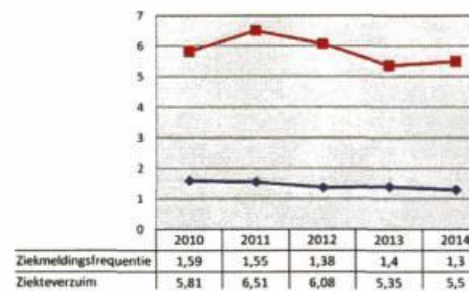
*] De loonsom was in 2014 substantieel lager dan in 2013. Dit kwam grotendeels door de overgang van de Brandweer naar de Veiligheidsregio. We hebben de externe inhuur in 2014 daarom afgezet naar de loonsom 2014 in plaats van naar de loonsom 2013. Hadden we de externe inhuur 2014 afgezet naar de loonsom van het voorgaande jaar, dan zou het percentage externe inhuur 10% zijn geweest.

Over de omvang van de externe inhuur over de eerste helft van 2015 informeren wij u bij de tweede Voortgangsrapportage.

Ziekteverzuim

De ontwikkeling van het ziekteverzuim in de afgelopen jaren ziet er als volgt uit.

Ontwikkeling Ziekteverzuim



Stand van zaken motie "Maak meer werk van jobcarving"

In de organisatie zijn nu vier arbeidsgehandicapten in het kader van de afspraken over jobcarving geplaatst. Wij verwachten dat we in de loop van september 2015 nog vier arbeidsgehandicapten plaatsen. Daarmee komt het totaal aantal arbeidsgehandicapten die we plaatsen in het kader van jobcarving op acht. Dat is de helft van het aantal dat is toegezegd.