
Aan : de gemeenteraad
Van : gemeentesecretaris Hans Berends
Onderwerp : formatie/werkdruk in de ambtelijke organisatie
Datum : 8 november 2017

In de gemeenteraad is door enkele fracties gevraagd om aanvullende informatie op het punt van de ambtelijke formatie en werkdruk.

Tijdens de technische sessie over de begroting zijn de uitkomsten gepresenteerd van de benchmark naar de personeelsformatie. Daarbij is aangegeven dat de cijfers in totaliteit kloppen, maar de uitsplitsing naar zogenaamde clusters nog verificatie en een nadere analyse behoeft. Dit vergt nog wat tijd en de detailgegevens worden in het eerste kwartaal van 2018 in het managementteam besproken.

Wel hebben we inmiddels ook de uitkomsten binnen van de ICT-benchmark die is uitgevoerd door M&I-partners. De belangrijkste conclusie uit dat onderzoek (citaat):

“De kosten per inwoner van Dalfsen zijn ver (24 euro per inwoner) onder het gemiddelde. Deze zijn o.a. het gevolg van een onderbezetting op personeel en een beperkt aantal werkplekken. De kosten van Dalfsen zijn zo laag dat de vraag is of Dalfsen (op termijn) haar taak daardoor wel aankan.”

Wanneer de vergelijking wordt gemaakt met gemeenten uit onze inwonerscategorie (tot 60.000 inwoners) dan wordt per inwoner €10,- minder uitgegeven.

De vergelijking met alle andere gemeenten laat zien dat Dalfsen per jaar €672.000,- minder uitgeeft.

In de vergelijking met de inwonerscategorie tot 60.000, is dat nog altijd €280.000,-.

Beperken we ons hier tot het rapport van Berenschot, dan is de conclusie dat de totale apparaatskosten in Dalfsen 6 procent lager liggen dan het gemiddelde van de referentiegroep, hetgeen vertaald naar absolute bedragen neerkomt op € 1,4 miljoen. Ter vergelijking: het door het college voorgestelde bedrag voor de extra personeelsformatie bedraagt € 238.000,-.

Hoewel de benchmark dus aangeeft dat Dalfsen de taken tegen aanzienlijk minder kosten uitvoert dan veel andere gemeenten, kan daar niet rechtstreeks het bestaan van problematische werkdruk uit worden afgeleid. Er zijn echter in aanvulling op de benchmark diverse onderzoeken en andere signalen die daar wel aanwijzingen voor geven.

1. Medewerkersonderzoek 2016 door Effectory (het rapport is als bijlage op het RIS geplaatst)

Citaat:

“Werkdruk

In het onderzoek wordt hoog gescoord op betrokkenheid. Bevlogen medewerkers hebben hart voor het werk dat ze doen. Het werk levert ze energie op en ze dragen graag bij in en door hun werk. Zij zetten zich in om hun werk en zichzelf te verbeteren. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid in hun werk (8,9), staan er voor open om nieuwe taken op mij te nemen (8,2). Dit heeft als keerzijde dat de medewerkers een hogere werkdruk ervaren. 33,5% van de medewerkers geven aan dat de werkdruk te hoog is en 6,5% geeft aan dat de werkdruk veel te hoog is.”

Bij de presentatie van de onderzoeksresultaten werd door Effectory zelfs aangegeven dat de combinatie van grote betrokkenheid en werkdruk in Dalfsen op het gevaarlijke af is. Veel medewerkers hebben de neiging om de grenzen van een verantwoorde werkdruk te negeren, hetgeen het risico van uitval met zich meebrengt.

2. Uitkomsten van het vitaliteitsonderzoek uitgevoerd door Holland Fit in het voorjaar 2016 (het rapport is als bijlage op het RIS geplaatst)

Enkele citaten uit dit onderzoek.

“Op het onderdeel emotionele en mentale vitaliteit valt op dat de onderdelen ‘energie’, ‘plezier en motivatie’ en ‘begeleiding en betrokkenheid’ hoog scoren. ‘Balans werk-privé’ en ‘werkdruk & stress’ scoren over de hele lijn het minst goed. Uit de adviesgesprekken bleek het gevoel te bestaan dat het werk met minder mensen gedaan dient te worden. Niet zozeer de moeilijkheid maar vooral de veelheid aan werk vormt voor velen een uitdaging: minder dan de helft geeft aan het werk binnen de gestelde tijd te kunnen afronden.”

“Op basis van de resultaten en individuele gesprekken wordt geadviseerd om zaken als werkdruk, werkstress en balans een prominente plaats binnen het gezondheidsbeleid te laten krijgen en/of behouden. 37% van de deelnemers heeft ‘werk-privé balans’, ‘energie’ en ‘ontspanning en stress’ als verbeterpunt met de hoogste prioriteit genoemd.Vitaliteit (de balans tussen inspanning en ontspanning op fysiek, mentaal en emotioneel niveau) lijkt binnen Gemeente Dalfsen een urgenter aandachtspunt binnen duurzame inzetbaarheid dan fysieke gezondheid.”

3. Stuwmeer verlof- en overuren.

Een andere signaal van hoge werkdruk ligt in het gegeven dat veel medewerkers een stuwmeer aan verlof en overuren hebben. De accountant concludeerde bij de jaarrekeningcontrole 2016 dat dit aantal uren dusdanig hoog lag, dat voor eventuele verplichtingen die daaruit voort zouden vloeien een reservering van €350.000,- in de jaarrekening diende te worden opgenomen. Hierop is door de directie actie ondernomen door met alle betreffende medewerkers een verlofplan op te stellen en waar dit niet voldoende opleverde een deel van de uren uit te betalen. Bovendien zijn maatregelen genomen waardoor een herhaling van het ontstaan van buitensporige aantallen verlofuren wordt voorkomen.

Het effect hiervan kan bij een deel van de medewerkers zijn dat de werkdruk in de nabije toekomst verder op kan lopen, omdat de werkvoorraad gelijk blijft, terwijl de beschikbare werkuren verminderen.

4. Jaarwerkplannen.

Op dit moment worden in de organisatie de individuele jaarwerkplannen voor 2018 opgesteld. De eerste uitkomsten hiervan zijn bepaald niet geruststellend. Veel medewerkers berekenen (grote) tekorten bij de uitvoering van taken/plannen/projecten. Ruimte in de personeelsbegroting is er nauwelijks, waardoor er geschoven of geschrapt moet worden in de plannen en/of uitvoering. Wanneer dat niet lukt blijven medewerkers voortdurend doorwerken met onhaalbare deadlines en daaruit voortvloeiende werkdruk.