

Mededelingen

Portefeuillehouder: M. Verbeek

Betreft : Resultaten MTO 2022 & Opvolging organisatiescan
Aan : Leden van de Commissie Algemeen bestuur en middelen
T.b.v. : Commissie van 23 juni 2022
Van : M. Verbeek
Behandelaar : Rob van der Eyden
E-mail/telefoonnummer : r.vandereyden@huizen.nl / 035-5281670
Datum : 9 juni 2022
Status : Concept

Achtergrond MTO

In maart 2022 is het MTO 2022 uitgevoerd; een vervolgmeting na het eerdere onderzoek in 2020. Ook deze keer is het uitgevoerd door de Monitorgroep. In het onderzoek is geïnventariseerd hoe collega's aankijken tegen onderwerpen als werkplezier, leidinggeven, samenwerken, omgangsvormen, werkdruk en ontwikkelen. Welke onderwerpen hebben onze aandacht nodig? En hoe zouden we het nog beter kunnen doen? Door de werkbeleving, tevredenheid, betrokkenheid en het werkgeluk van de medewerkers te meten, kunnen we gericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van de organisatie.

Bij de samenstelling van de vragenlijst voor het onderzoek waren de vertrouwelijkheid van het onderzoek en de vergelijkbaarheid met het vorige MTO in 2020 belangrijke aandachtspunten. De meting heeft plaatsgevonden tussen 8 en 25 maart. Op 11 april zijn de concernresultaten door Monitorgroep gerapporteerd en op 25 april zijn deze toegelicht aan en gedeeld met de hele organisatie.

Met deze mededeling geven wij opvolging aan de eerdere toezegging aan commissie ABM om begin 2022 een vervolgmeting van het MTO te houden en om de volledige rapportage van het onderzoek te delen met de gemeenteraad (toezegging 4 van 24 juni 2021).

Goede respons

Ruim 270 collega's hebben deelgenomen aan het onderzoek. Dat is een respons van 70%. Iets lager dan bij het vorige MTO van 2020. Maar met dit aantal deelnemers levert het onderzoek in ieder geval een betrouwbaar en waardevol beeld van hoe we met elkaar vinden dat we ervoor staan. We hopen door de manier waarop het onderzoek is/wordt uitgevoerd, gerapporteerd en opgevolgd, bij volgende metingen op verder toegenomen vertrouwen en een nog hogere respons.

Eerste indrukken resultaten

In het MTO komt een groot aantal onderwerpen aan bod. De volgende concern resultaten vielen het CMT het meeste op:

- Het goede nieuws: De overall- tevredenheid is toegenomen ten opzichte van het vorige MTO. Inhoud van het werk, de werksfeer met collega's en autonomie scoren positief. Vertrouwen in en bereikbaarheid van de direct leidinggevenden krijgen opvallend hoge scores; fors boven de landelijke benchmark.

- De laagste scores zien we bij de snelheid waarmee we in onze organisatie beslissingen nemen, de samenwerking tussen afdelingen en het wij-gevoel binnen de gemeente. Ook de koers / richting van de gemeente blijft een aandachtspunt.
- Scores met betrekking tot het CMT zijn verbeterd ten opzichte van het vorige onderzoek, maar er blijft aandacht nodig om het vertrouwen in (de leiding door) het CMT verder te verbeteren.
- Grootste positieve verschil ten opzichte van het MTO van 2020 zien we bij de snelheid waarmee problemen met software en systemen worden opgelost. Dat is mooi, maar ook daar blijft ruimte voor verdere verbetering.
- De hoge werkdruk blijft een probleem. Dat is niet verrassend na de organisatiescan, maar toch: een kwart van de collega's geeft aan dat ze de werkdruk hinderlijk hoog vinden. Dat heeft impact op werkplezier, het functioneren en de kans dat collega's een andere baan gaan zoeken.
- Een ander belangrijk aandachtspunt is ongewenst gedrag: Bijna 1 op de drie deelnemers geeft aan intern ongewenst gedrag te hebben ervaren. Bijna 1 op de vier heeft dit ervaren van bewoners / klanten. Intern gaat het meestal om roddelen, negeren of niet integer handelen. Extern gaat het vooral om verbale en digitale agressie. In hoeverre dit als belastend is ervaren, is deze keer niet uitgevraagd. Ongewenst gedrag wordt nog weinig gemeld en de vertrouwenspersoon is onvoldoende bekend. Ruim de helft vindt dat bij ongewenst gedrag direct wordt ingegrepen.
- Gevraagd naar de belangrijkste verbeterpunten wordt de manier waarop het werk is georganiseerd vaak genoemd. Suggesties zijn: beter prioriteren, werkprocessen en rollen/verantwoordelijkheden beschrijven en verbeteren, pieken in werkdruk samen bespreken en verdelen, planmatiger / projectmatig werken, persoonlijker communiceren (niet alleen via mail), inzetten specifieke projectleiders, stroomlijnen overlegstructuur.
- De belangrijkste redenen om eventueel weg te gaan bij gemeente Huizen zijn daarnaast de doorgroeimogelijkheden, salaris(vooruitzichten), werkdruk en mogelijkheden voor training en ontwikkeling.
- Nog een paar andere punten die om aandacht vragen: het inwerken van nieuwe medewerkers, het nakomen van afspraken / aanspreken / eerlijke feedback geven, de verbetercultuur, klimaatbeheersing & werkplekken en de OR.

Vervolgstappen MTO

In mei en juni worden binnen iedere afdeling één of meerdere bijeenkomsten georganiseerd om de resultaten van het MTO te bespreken. Doel van de bijeenkomsten is om de resultaten te duiden, positieve resultaten te markeren en de belangrijkste verbeterpunten vast te stellen; voor het eigen team/afdeling en voor het concern als geheel. Verbeterpunten worden vervolgens lokaal of organisatie breed opgepakt. Daarbij wordt nadrukkelijk de samenhang gezocht met de opvolging van de resultaten van de organisatiescan.

Prioriteiten 2022/2023 <<evt nog aanpassen aan besluit college hierover>>

Het college heeft op advies van het CMT besloten om in de opvolging van het MTO 2022 voor dit en volgend jaar prioriteit te geven aan de volgende thema's:

- Werkdruk / Organiseren van het werk
- Snelheid besluitvorming
- Ongewenst gedrag
- Doorgroei / opleiding / ontwikkeling
- Verbinding & samenwerking tussen de afdelingen

Specifiek voor het CMT blijven zichtbaarheid van en vertrouwen in het CMT en het versterken van strategische koers en richting belangrijke aandachtspunten.

Opvolging

Een aantal van de genoemde thema's krijgt opvolging via het ontwikkelprogramma dat is opgestart naar aanleiding van de organisatiescan van BMC: strategische koers en richting, opleiding / ontwikkeling, werkdruk en zichtbaarheid / vertrouwen in het CMT). Van afdelingen en teams wordt gevraagd maximaal drie van de hierboven genoemde thema's te selecteren en daar gericht opvolging aan te geven binnen de eigen afdeling. Daarnaast worden nog centrale verbeteracties / verbetereteams opgestart voor de thema's snelheid besluitvorming en intern ongewenst gedrag. Tot slot wordt een aantal specifieke onderwerpen opgevolgd vanuit de reguliere lijnverantwoordelijkheden bij P&O (bekendheid vertrouwenspersoon, ontwikkelen trainingsaanbod mbt nakomen afspraken/aanspreken en introductieprogramma nieuwe medewerkers) en Facilitaire Zaken/P&O (werkplekken). Ieder kwartaal wordt de voortgang besproken in het CMT en wordt hierover organisatie-breed gecommuniceerd.

Bijlagen

- Concern resultaten Medewerkersonderzoek 2022