

## Project: Opvolging MTO 2022

Rapportage: augustus 2022

<b>Introductie</b>	<p>In maart 2022 is het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) 2022 uitgevoerd; een vervolgmeting na het eerdere onderzoek in 2020.</p> <p>Met een <a href="#">mededeling van 14 juni 2022</a> aan commissie ABM is de raad geïnformeerd over de resultaten en de opvolging van het onderzoek.</p> <p>In de <a href="#">raadsvergadering van 30 juni 2022</a> is besloten dat het college de raad periodiek zal informeren over voortgang van de opvolging van het MTO (en van de organisatiescan) via de rapportage "Protocol grote projecten".</p>
<b>Het oorspronkelijke doel</b>	<p>Het MTO is een middel om bij te dragen aan doorlopende verbetering in de organisatie.</p> <p>In gemeente Huizen streven we ernaar dat alle collega's op een goede/prettige manier hun werk kunnen doen. Dat ze zich veilig, gehoord en gewaardeerd voelen. Dat ze de ruimte en zich uitgedaagd voelen om hun kennis en kunde in te zetten en om zich te ontwikkelen. Dat we collega's binden en boeien. Aantrekkelijk werkgeverschap dus.</p> <p>Een MTO biedt een instrument om periodiek, enigszins geobjectiveerd, te meten hoe ieder (vrijuit sprekend) kijkt naar het eigen werk, werkplezier, werkdruk en ziekteverzuim. Hiermee is het een meetinstrument voor belangrijke onderdelen van ons organisatie- en personeelsbeleid. Voor die onderdelen willen we periodiek onderzoeken of we op koers liggen, wat goed gaat en wat beter kan of moet en hoe dat dan vorm zou kunnen krijgen. Daarnaast wilden we de ontwikkeling meten ten opzichte van het vorige MTO onderzoek in 2020.</p> <p><b>NB:</b> Werken aan de organisatie en aan medewerker tevredenheid is een doorlopende activiteit. Vanuit de werkgroep Strategisch HRM binnen het concern ontwikkelprogramma wordt uitgewerkt hoe hier structureel over zal worden gerapporteerd. Voorstel is om op basis daarvan en uiterlijk aan het eind van deze collegeperiode de raad de afweging voor te leggen in hoeverre deze rapportage via het protocol grote projecten dient te worden voortgezet, dan wel te beëindigen.</p>
<b>De voortgang</b>	<p>Met de hierboven al genoemde mededeling van 14 juni is de raad geïnformeerd over de opvolging van het MTO van 2022.</p> <p>Deze rapportage beschrijft de voortgang gegroepeerd naar de prioriteiten die het college in juni '22 heeft vastgesteld voor de opvolging van dit MTO in 2022 en 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Werkdruk / Organiseren van het werk</i> Aanleiding en belangrijke doelstelling voor het Concern-ontwikkelprogramma 2022-2023 / 'de roadtrip' (zie aparte projectrapportage). Eerste verruimingen in de formatie binnen Fysiek domein zijn geaccordeerd. Werving daarvoor loopt nu. Verdere aanvragen voor tijdelijke of structurele uitbreiding in de formatie (op basis van beschikbaar gestelde gelden) worden geïnventariseerd. Deels zijn deze nog afhankelijk van uitwerking binnen de 'roadtrip'.</li><li>• <i>Versterken van strategische koers en richting</i> Uitwerking is belegd binnen de werkgroep Organisatieperspectief van het Concern-ontwikkelprogramma 2022-2023 / de 'roadtrip' (zie aparte project rapportage).</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ongewenst gedrag</i> Als eerste stap wordt een open gesprek georganiseerd om te onderzoeken hoe dit onderwerp verder handen en voeten zal krijgen. Trekker hiervoor aangesteld. Start in najaar '22. Vergroten bekendheid vertrouwenspersoon en ontwikkelen trainingsaanbod mbt nakomen afspraken/aanspreken is belegd bij P&amp;O.</li> <li>• <i>Snelheid besluitvorming</i> Trekker aangesteld voor centraal verbetersteam om knelpunten te inventariseren en op te lossen. Start in najaar '22.</li> <li>• <i>Doorgroei / opleiding / ontwikkeling</i> Ontwerpen en (her)introduceren van opleidings- en ontwikkelplannen, personeelsplanning en HRM rapportage is belegd binnen de werkgroep Strategisch HRM van het Concern-ontwikkelprogramma 2022-2023 / de 'roadtrip' (zie aparte project rapportage). Actualisering introductie-programma nieuwe medewerkers is belegd bij P&amp;O.</li> <li>• <i>Verbinding &amp; samenwerking tussen de afdelingen</i> Afdeling-overstijgende samenwerking aan maatschappelijke opgaven wordt uitgewerkt door de werkgroep Opgavegericht werken binnen de 'roadtrip'. Actie belegd bij team Communicatie om alert te zijn op frequent concernbreed communiceren over activiteiten binnen de afdelingen.</li> <li>• <i>Zichtbaarheid van en vertrouwen in het CMT</i> Binnen CMT is gesprek opgestart om werkwijze (incl. communicatie) en doorlopende jaaragenda van het CMT te actualiseren.</li> </ul> <p>Van alle afdelingen en teams is gevraagd maximaal drie van de hierboven genoemde prioriteiten te selecteren en daar in 2022/23 gericht opvolging aan te geven binnen de eigen afdeling. Start in najaar '22.</p> <p>Vervolgacties mbt werkplekken zijn belegd bij Facilitaire Zaken/P&amp;O en voor communiceren mbt (on)mogelijkheden van klimaatbeheersing bij Gebouwenbeheer.</p>
<b>De huidige planning</b>	Ieder kwartaal wordt de voortgang besproken in het CMT en wordt hierover organisatie-breed gecommuniceerd. Dat zal voor de eerste keer in najaar '22 gebeuren.
<b>De risico's</b>	- Verliezen van focus op / verslappen van de aandacht voor de afgesproken opvolging
<b>De financiën</b>	Tot nu toe geen extra financiële middelen voorzien voor de opvolging van het MTO.
<b>De beslismomenten</b>	Nog niet voorzien.