

Van werk naar werk: de balans tussen praktijk en regels



12 april 2016

Marja de Weerd

Gemeente Utrecht



Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Reorganisatie 2011-2105 - Organisatievernieuwing ViaB

- Bezuiniging 650 fte (in totaal 55 mln op het ambtelijk apparaat)
- Totale krimp van de organisatie, incl. verzelfstandigingen 1250 fte
- Overplaatsbare blijven gedurende de looptijd van Sociaal Statuut in de formatie. NB: Boventallig = overplaatsbaar
- Loopbaancentrum en frictiekostenbudget ter ondersteuning



Tegenvallers

- Geringe interne mobiliteit (6,7%), organisatie op slot
- Door economische crisis geen uitstroom
- Aanpak (o.a. klussen) leidt niet tot duurzaam werk



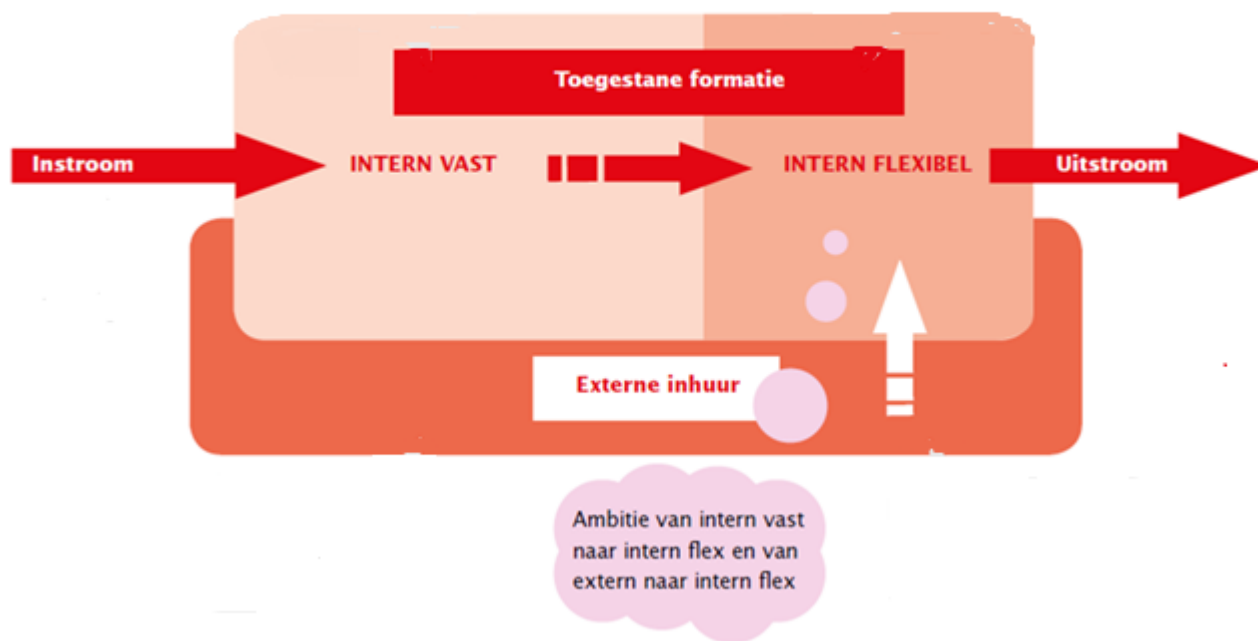
Oplossingen korte termijn: Verscherpte aanpak

- Niet van klus naar klus, maar alleen als er zicht is op duurzaam werk
- Sneller c.q. direct actief in zoeken naar werk
- Actievere begeleiding naar buiten (o.a. contractovernames)
- Op zoek naar de maatwerkoplossing
- Integrale aanpak vergroten interne mobiliteit -> programma Wendbare Organisatie

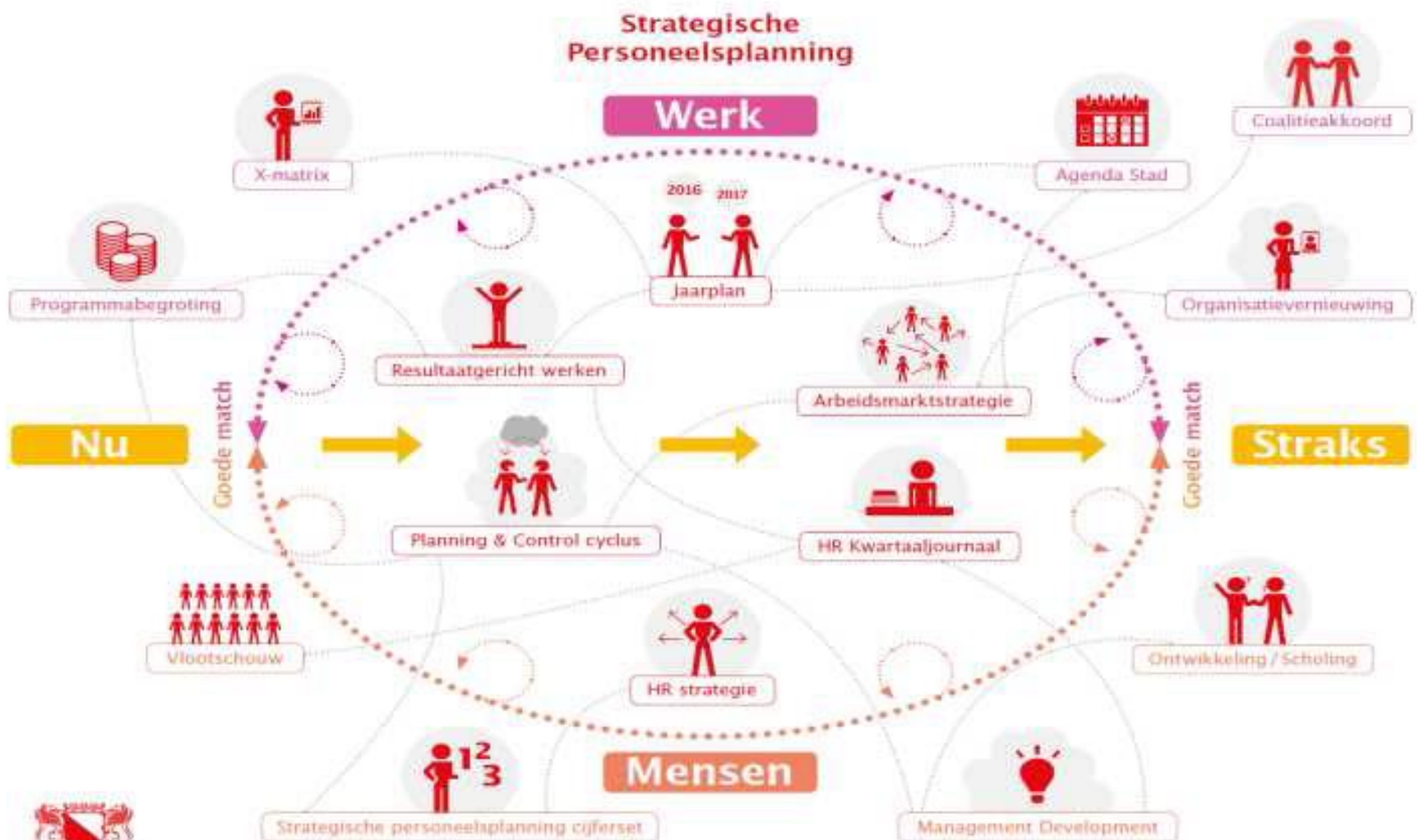


Wendbare Organisatie

Doel: *Een organisatie die door haar wendbaarheid lange tijd kan functioneren zonder grootschalige reorganisaties.*



Strategische Personeelsplanning



Cijfers en resultaten tot 1-1-2016

- Krimp formatie gerealiseerd
- 1-4-2016: 54 overplaatsbare medewerkers resterend, waarvan 50% korter dan 6 mnd
- Mobiliteit verhoogd van 6,7% naar ruim 14% in 2014 en 19% 2015
- Uflex gegroeid van 80 fte naar 220 fte
- 50 nieuwe instroom in traineeprogramma 2016
- Externe inhuur gedaald van 100 naar 62 mln

Jaar	Realisatie	Realisatie excl SK en ICT-programma
2009	101,0	
2010	75,4	
2011	53,4	
2012	59,2	niet gespecificeerd
2013	67,5	54,7
2014	77,3	58,3
2015	62	

Bezetting begin 2010	4699
Bezetting 31 december 2015	3440
Verschil	1259
Voor Via B	75
In- en uitplaatsingen	635
Netto krimp Via B	549



Oplossing langere termijn: Organisch Ontwikkelen

Er is geen moment in tijd dat we 'klaar' zijn; het eindpunt blijft een stip op de horizon.

Geen reorganisatieontslagen, maar continue op weg van werk naar werk

Principes en uitgangspunten:

1. Transparantie geeft helderheid en vertrouwen
2. Pak de verantwoordelijkheid
3. Werkzekerheid als randvoorwaarde
4. Het goede gesprek vormt de basis
5. Participatie op verschillende niveaus
6. We zijn een lerende organisatie
7. Koplopers en achterblijvers

