

EEN FITTE GEMEENTE BEGINT MET DATA

Om de steeds veranderende taken voor haar inwoners goed uit te voeren, moet een gemeente fit en wendbaar zijn. Ga datagedreven aan de slag om dat te bereiken, adviseert BMC-partner Walter Schramowski. 'Begin met een objectieve health check'.



'Het is eigenlijk heel simpel', vertelt Walter Schramowski, partner bij BMC. 'Ik rijd graag een rondje op mijn racefiets. Maar als ik besluit om met vrienden de Mont Ventoux te beklimmen, moet ik anders gaan trainen. En om een goed schema op te stellen, moet ik eerst weten wat mijn huidige conditie is. Zo werkt het ook bij gemeenten. Die komen steeds voor nieuwe complexe uitdagingen te staan, bijvoorbeeld door opgelegde taken vanuit het Rijk en veranderende maatschappelijke opgaven. Daarom moeten gemeenten wendbare organisaties worden. Om daarvoor een goede verbeteraanpak te formuleren, is het verstandig om eerst de fitheid van het personeelsbestand in kaart te brengen. Zie het als een health check.'

LASTIGE UITGANGSPOSITIE

Voor gemeenten is wendbaarheid lastiger te bereiken dan in het bedrijfsleven, legt Schramowski uit. 'Gemeenten hebben bijvoorbeeld veel meer last van vergrijzing. Zo is gemiddeld slechts 13% van de medewerkers jonger dan 35 jaar tegenover 37% bij bedrijven. De instroom van jongeren verbetert wel, maar gemeenten hebben moeite om ze vervolgens vast te houden. De doorstroom is laag. Ook is er vaak weinig ruimte om bijvoorbeeld te wennen aan nieuwe technologie. Bovendien zijn gemeenten door schaarste op gebieden als IT en ruimtelijke ordening vaak sterk afhankelijk van externe partijen. Daarnaast ervaren medewerkers grote druk en hebben ze zelf veelal weinig vertrouwen in het verandervermogen van de organisatie.'

CONDITIE METEN

Juist vanuit zo'n lastige positie is het belangrijk om verandering niet aan te pakken met onderbuikgevoel, maar op basis van objectieve data. BMC kan daarbij helpen met het speciale dashboard "Fitte gemeente". Schramowski: 'We meten de conditie van de organisatie met parameters als de formatiesterkte,

het percentage externe inhuur, de instroom, doorstroom en uitstroom voor verschillende categorieën en domeinen, en de beloning en ontwikkeling. Maar ook zachtere gegevens als kennis, ervaring, competenties en tevredenheid van medewerkers komen aan bod. Daarnaast gebruiken we informatie over de regionale arbeidsmarkt. Hoe aantrekkelijk ben je als werkgever voor bepaalde profielen? En wat betekent dat voor je arbeidsmarktcommunicatie?'

VERGELIJKEN MET DOELSTELLINGEN

Schramowski vervolgt: 'Dankzij gegevens van onszelf, de gemeente en bijvoorbeeld de VNG kunnen we deze situatie vergelijken met andere gemeenten van vergelijkbare omvang. Vervolgens is het zaak om te bepalen in hoeverre de huidige situatie moet veranderen om de taken voor inwoners in te kunnen vullen – nu én in de toekomst. Vandaar dat naast de cijfers ook de bestuurlijke doelstellingen heel relevant zijn: je begint namelijk bij de maatschappelijke opgaven en bekijkt vervolgens op welke manier de organisatie daarin moet kunnen ondersteunen.'

POSITIEF VOOR MEDEWERKERS EN BURGERS

Het echte werk komt dus na het dashboard: de uitkomst analyseren, vergelijken met de gestelde bestuurlijke en maatschappelijke doelen, een verbeteraanpak formuleren en

vervolgens een verandertraject ingaan. Schramowski: 'We hebben dit bij verschillende gemeenten gedaan en de ervaringen zijn positief. Een gemeente had bijvoorbeeld zelfsturende teams, maar dat werkte niet meer. Het lukte niet om vacatures te vullen en het ziekteverzuim was hoog. Na onze analyse zijn ze taken duidelijker gaan afbaken en beter gaan samenwerken. Ze wisten beter welk type medewerker paste bij de organisatie en konden gerichter middelen vrijmaken voor de leiders van morgen. Met resultaat: medewerkers kwamen beter in hun vel te zitten. En uiteindelijk merkt de inwoner dat ook. De kwaliteit van de dienstverlening neemt toe, net als de tevredenheid over participatietrajecten. Maar het belangrijkste: er ontstaan fitte organisaties waarin mensen de dingen kunnen doen die hun energie geven.'

PARTNERS IN VERBETERING

Al meer dan 30 jaar draagt BMC bij aan het realiseren van effectieve, krachtige oplossingen voor uitdagingen in de publieke sector. BMC adviseert over en ondersteunt bij het implementeren van verbeteringen in beleid en uitvoering. Onze adviseurs kennen de beleidsterreinen en ontwikkelingen die zich voordoen. Samen kunnen we de knelpunten en mogelijkheden verkennen en de uitvoering ondersteunen en monitoren. Hierbij staat het maatschappelijk resultaat voor de inwoner, de leerling en de cliënt centraal. Samen met Yacht maakt BMC onderdeel uit van de Yacht Group. Meer informatie? Ga naar www.bmc.nl of bel (033) 496 52 00.

BMC
YACHT GROUP