

Aan alle personeelsleden van de gemeente Dantumadiel

Betreft : **Evaluatie medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) 2008**

Beste collega's,

Afgelopen weken is het in 2008 gehouden MTO op alle afdelingen in het werkoverleg nabesproken. Recent hebben MT en teamleiders de resultaten hiervan nog eens doorgenomen.

De volgende conclusies kunnen worden getrokken:

- Het blijft zinvol om **periodiek** een MTO te houden maar een dergelijk onderzoek hoeft niet elk jaar plaats te vinden. Het is voldoende als het **eens in de drie jaar** wordt gehouden.
- De volgende keer zal **de introductie** van het MTO beter moeten. Waarom is het onderzoek eigenlijk zo belangrijk? Hoe gaat het onderzoek in zijn werk? Ook de vraagstelling moet van tevoren nog eens goed bekeken worden. Is die duidelijk en niet te ingewikkeld?
- We moeten beter duidelijk maken wat er met **de resultaten** van een MTO wordt gedaan. Zo bleek het bijvoorbeeld niet voor iedereen duidelijk te zijn dat de verruiming van de opleidingsmogelijkheden direct voortvloeiden uit de resultaten van het vorige MTO.
- Op basis van het laatstgehouden MTO blijkt dat de medewerkers van de gemeente Dantumadiel in het algemeen tevreden zijn met hun werk en met hun collega's. Er zijn **geen ernstige probleempunten** geconstateerd al zijn er natuurlijk altijd dingen waar niet iedereen gelukkig mee is. De een is positiever over de gratificatieregeling, dan de ander. De een is ontevreden over de doorgroeimogelijkheden, de ander vindt het juist prima zo. Om maar een paar voorbeelden te noemen. Ook zijn er functiegebonden klachten waar we in het kader van het arbobeleid aandacht voor moeten hebben. Zo heeft het personeel in het zwembad bijvoorbeeld klachten over het binnenklimaat van het gebouw.
- De teamleiders hebben een positieve rol gespeeld als het gaat om het verbeteren van de communicatie binnen de organisatie. Er is in dit opzicht **een belangrijke schakel** toegevoegd tussen MT en werkvloer. De aansturing van mensen en processen verloopt soepeler door de meer overzichtelijke span of control van de leidinggeven.
- De **rondgang** van de gemeentesecretaris langs alle werkoverleggen is wederzijds positief ervaren. Dat moet van tijd tot tijd maar eens worden herhaald.

Wat gaan we de komende tijd doen? De komende tijd kun je een concrete uitwerking verwachting van plannen op het gebied van:

- **Leefstijl.** Het vorig jaar gehouden leefstijlonderzoek waar ongeveer de helft van het personeel aan heeft deelgenomen, maakte erg duidelijk dat we op dit punt de nodige actie moeten ondernemen. Het staat niet best met de conditie van de gemiddelde werknemer. Een werkgroepje heeft een plan gepresenteerd om daar iets aan te gaan doen. Dat komt op korte termijn in het MT aan de orde.
- **Integriteit.** Binnenkort gaan we met de OR om tafel om een aantal gedragsregels af te spreken. Later dit jaar zullen er bijeenkomsten met het personeel worden georganiseerd waarin het onderwerp integriteit centraal staat.

- **Opleiding.** Het MT spreekt volgende week over het opleidingsplan 2009. Daarbij zullen we o.m. kijken naar opleidingen die in groepsverband moeten worden aangeboden.
- **Arbo (RI&E), evaluatie wijkgericht werken GB en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.** Deze onderwerpen staan de komende tijd hoog op de agenda in het overleg met de OR.

We gaan door met onze systematiek van het gestaag werken aan voortdurende verbetering aan de kwaliteit van onze organisatie. We doen dat aan de hand van het INK-model: zie www.ink.nl. In dat verband is er momenteel een door Ferdie van den Brink en Andree Hofer ontworpen website in voorbereiding waarop je heel overzichtelijk krijgt gepresenteerd hoe we als gemeentelijke organisatie de verbeteringslag hebben ingezet. Onze aanpak zullen we dit jaar door externen laten toetsen. Elke medewerker zal hier bij worden betrokken. We houden je op de hoogte!

Mede namens het MT,

Ton Stierhout
Algemeen directeur/gemeentesecretaris

Damwoude, ..maart 2009