

GGD Gelderland-Zuid

Toekomstbestendig maken

Onderbouwing uitzetting 'ontwikkelingen m.b.t. versterken van de organisatie' in de conceptbegroting 2024

Samenvatting van Organisatieadvies van xxxx (Tien organisatie-advies) over Organisatie- en Management structuur, feb 2023 en xxx* (Benut Interim- en organisatieadvies) over Managementstructuur AGZ-BZ, feb 2023.

** xxxis sinds 1 okt 2022 interim manager AGZ en BZ.*

26 mei 2023



Gelderland-Zuid

- De GGD heeft zich door de jaren heen ontwikkeld. Waar na de fusie tot GGD Gelderland-Zuid in 2013 300 mensen in dienst waren, is dit aantal gestegen tot 450 begin 2023 (excl. de corona-organisatie). Veilig Thuis is in 2015 als afdeling toegevoegd en ook Bijzondere Zorg heeft een sterke groei doorgemaakt (23 fte in 2018 en 34 fte in 2023). In 10 jaar tijd zijn we 50% gegroeid, terwijl het management is gedaald van 8 naar 4 managers. Daarnaast neemt de complexiteit van de opgaven en taken toe.
- Om de organisatie toekomstbestendig te maken is het van groot belang dat de GGD goed voorbereid is op vragen en taken die op de GGD afkomen; het betekent dat we voorbereid moeten zijn op 'meer, sneller en complexer'. En op schaarste van mensen en middelen.
- Een span of support van teammanagers rond 25-30 medewerkers is nodig om op een goede manier invulling te geven aan integrale verantwoordelijkheid op inhoud, financiën, interne en externe samenwerking en HR-opgaven (verzuim, vitaliteit, aantrekkelijk werkgeverschap, binden en boeien van medewerkers in een krappe arbeidsmarkt).
- Dit levert vitale medewerkers op, die een grotere en kwalitatief betere bijdrage leveren (effectiever en efficiënter), die minder verzuimen en loyaal zijn aan de organisatie. En een organisatie die minder kwetsbaar is.
- Dit alles betekent dat we moeten investeren in goed en aantrekkelijk werkgeverschap om een vitale, toekomstbestendige organisatie te krijgen. Concreet betekent dit formatie-uitbreiding op het brede terrein van ondersteuning en begeleiding van medewerkers

Uit: Brief aan raden, conceptbegroting 2024

Wanneer is GGD toekomstbestendig?:

- Vragen en taken die op GGD afkomen:

Voorbereid zijn op: Meer, sneller, complexer

- Mensen en middelen:

Voorbereid zijn op: Schaarste

Vorbereid zijn op: Meer, sneller, complexer

Vraag van structuur/organisatie:

- Aparte aandacht voor GGD brede veranderfunctie
- Verantwoordelijkheden en ruimte laag in organisatie
- 1 integraal verhaal naar buiten en binnen, afstemming tussen de afdelingen (horizontale afstemming)
- Korte verticale lijnen en voorkomen van versnippering
- Integrale verantwoordelijkheid bij lijnmanagement

Voorbereid zijn op schaarste arbeidsmarkt

Vraagt van structuur/organisatie:

Excelleren als werkgever

- Integrale verantwoordelijkheid lijnmanagers
- Overzichtelijke span of support
- Faciliteren juiste gesprek (aansluiten bij intrinsieke motivatie)
- (Boven)regionale samenwerking

Excelleren als werkgever: Wat levert dat op?

- Vitale en gelukkige medewerkers leveren grotere bijdrage en betere kwaliteit voor opdrachtgevers/klanten
- Vitale medewerkers verzuimen minder
- Vitale en gelukkige medewerkers zijn loyaal
- Vitale medewerkers zijn innovatiever en productiever

Conclusie: Investeren in goed en aantrekkelijk werkgeverschap

Dit betekent concreet **formatie-uitbreiding** op het brede terrein van ondersteuning en begeleiding van medewerkers op het terrein van:

- a) Het aanstellen van een (aparte) afdelingsmanager Bijzondere Zorg (formatieve uitbreiding).
- b) Het aanstellen van een regisseur formatie- en planning en een teammanager bij de afdeling JGZ (formatieve uitbreiding).

Formatie-uitbreiding (1)

**Aparte afdelingsmanager Bijzondere Zorg (formatieve uitbreiding;
was nl. een gecombineerde functie afdelingsmanager AGZ/BZ)**

Zowel AGZ als BZ kenmerken zich door een grote diversiteit aan producten en taken. BZ is een groeiend werkveld, dat maatschappelijk complex is en voldoende strategische aandacht vanuit de GGD verdient. Door taken te verdelen tussen een afdelingsmanager BZ en teammanager BZ komt de 'span of support' beter in balans. Ook wordt de kwetsbaarheid binnen BZ bij uitval of vertrek van leidinggevende(n) verlaagd en de continuïteit verhoogd.

Formatie-uitbreiding (2)

Regisseur formatie- en planning en een teammanager bij de afdeling JGZ (formatieve uitbreiding)

Door inzet van een formatie- en planningsregisseur wordt de planning van klantcontacten en roostering van medewerkers efficiënter georganiseerd. Dit verbetert de inzetbaarheid van artsen en verpleegkundigen en verlicht de werkzaamheden van de teammanagers JGZ. Daarnaast is het wenselijk om de 'span of support' te verlagen bij de afdeling JGZ (is nu 40-50) door het toevoegen van een extra teammanager.

Kosten van de totale formatie-uitbreiding: € 330.000.