

Strategisch HRM-kader bij organisatieontwikkeling



- ***Naar aanleiding van agendapunt van de raad nr 4***

Onderwerp: Perspectiefnota 2026

gehoord de beraadslaging,

- met de perspectiefnota een substantiële investering wordt gevraagd voor organisatieontwikkeling en transformatie;
- het college daarbij terecht inzet op een wendbare, toekomstgerichte organisatie, met inzet van teamcoaches en trainees;
- de voorgestelde organisatieontwikkeling daarbij ook leunt op tijdelijke *externe* inhuur, adviestrajecten en projectmatige versterking;
- tegelijkertijd wordt bezuinigd op relatief kleinere posten en interne voorzieningen die vaak bijdragen aan werkplezier (en daarmee aantrekkelijk werkgeverschap) en aan binding en sociale cohesie (zoals gezamenlijke lunches, werkplekfaciliteiten, kerstpakketten);
- dat er geen strategisch HRM-plan of arbeidsmarktstrategie voorligt waarin wordt onderbouwd hoe de gemeente wil omgaan met werving, behoud, kennisontwikkeling en interne door groei,
- terwijl de arbeidsmarkt erg krap is en de gemeente voor grote opgaven staat;

- een strategisch HRM-kader of integrale personeelsvisie kan helpen, voor zowel college als

[illegible]

- een integrale personeelsvisie en strategisch HRM kader helpt om ad hoc beslissingen te voorkomen, investeringen en bezuinigingen in samenhang te wegen, en duidelijk te maken wat de verwachte opbrengst (maatschappelijk en organisatorisch) is van de ingezette middelen.

1. *de raad voorafgaand aan de begrotingsbehandeling 2026 mondeling bij te praten over de voortgang van de organisatieontwikkeling;*
2. *uiterlijk begin 2026 een strategisch HRM kader op te leveren waarin inzicht gegeven wordt in:*
 - *hoe de organisatieontwikkeling zich verhoudt tot de inzet van externe versus interne capaciteit;*
 - *op welke wijze gestuurd wordt op kennisbehoud, personele continuïteit en duurzame inzetbaarheid;*
 - *hoe bezuinigingen op arbeidsvoorwaarden en werkcultuur zijn afgewogen in relatie tot aantrekkelijk werkgeverschap;*
 - *hoe deze afwegingen zijn ingebed in de bestaande arbeidsmarktvisie en uitvoeringsstrategie;*
3. *en de raad ook daarna met enige regelmaat actief te blijven informeren over de voortgang van de organisatieontwikkeling en personeelsstrategie.*

Ondertekening en naam:

Pascal Ooms
SGP

[illegible]