Onderbouwing noodzaak HR-adviseur
De wereld verandert, daar moet onze gemeente in mee. Op zo'n manier dat medewerkers daar klaar voor zijn. De ambities van onze gemeente om door te ontwikkelen zijn hoog. Dat betekent iets voor onze huidige medewerkers en voor de werving van nieuwe medewerkers.

Ontwikkelingen
De werkdruk op verschillende plekken in de organisatie is hoog. Het langdurig ziekteverzuim willen we goed aanpakken, begeleiden en voorkomen. Arbeidsmarktcommunicatie wordt in deze krappe arbeidsmarkt steeds belangrijker. De veranderde, meer sturende rol van de teamleiders vraagt extra begeleiding vanuit HR. We werken aan een update van het HR- beleid. Nieuwe en andere regelgeving op HR gebied moet direct worden geïmplementeerd. Kortom: er is meer vraag dan ooit aan het team HRM.

Tegelijkertijd is de formatie binnen het team HRM lager dan ooit. Er is in de bezuinigingsronde circa 20 uur ingeleverd. Daarbovenop missen we missen nog eens 16 uur, omdat medewerkers uit het team deelnemen aan het generatiepact. De drie adviseurs voor de drie domeinen (ruimte en economie, bedrijfsvoering en dienstverlening en het sociaal domein) werken alle drie parttime en hebben alle drie daarnaast ook een aandachtsgebied: regelgeving/OR en vakbonden, beleid en begeleiding/aanpak ziekteverzuim. Dat is in de bestaande formatie niet meer te doen.

Wat als we dit budget niet krijgen
Er zijn risico's die de organisatie meer geld kosten dan de investering die wordt gevraagd. Een strakke begeleiding op ziekteverzuim levert ook geld op. Voldoende HR-ondersteuning is nodig voor goed werkgeverschap. Daarnaast hebben we bij HR noodzakelijke en daarmee onontkoombare wettelijke taken die we gewoon moeten doen zoals doorvoeren van regelgeving, privacy en beleid.

Aangevraagd budget: €43.000