

MOTIE (4)

D66 Enschede

ChristenUnie



Enschede Anders

Motie 'Onderzoek modern werkgeverschap Gemeente Enschede'

De gemeenteraad van Enschede, in vergadering bijeen op 17 juli 2017, besprekend het raadsvoorstel
Zomernota 2017

Constateernde dat:

1. De Programmabegroting 2017-2020 stelt dat de interne organisatie van de Gemeente Enschede:
 - a. geen goede afspiegeling is van de samenleving
 - b. een gemiddelde leeftijd kent van 48,9 jaar
 - c. door de hoge gemiddelde leeftijd een relatief hoog ziekteverzuim kent
2. In dezelfde Programmabegroting wordt gesteld dat de Gemeente Enschede een organisatie nodig heeft die flexibeler, wendbaarder en toekomstbestendiger is, met een grotere mobiliteit van medewerkers
3. De gemeenteraad op 8 mei 2017 in een randprogramma is bijgepraat over de 'Staat van de organisatie'

17 JUL 2017			
NR.	VERG.	OPM.	PAR.
MOTIE/AMENDAMENT	Kerkwijk/D66	6/B1	Aangenomen
BETREFT	INDIENER	AGENDAPUNT	BESLUIT

Voorts constaterende dat:

1. De gemiddelde leeftijd per type dienstverband als volgt is:
 - a. Vast: 49 jaar
 - b. Tijdelijk: 32 jaar
 - c. Inhuur: 38 jaar
2. De flexibele schil voornamelijk bestaat uit medewerkers < 35 jaar, terwijl de medewerkers > 35 jaar voornamelijk een vast dienstverband hebben
3. Een goede mobiliteit belangrijk is voor een gezonde organisatie
4. Gemeente Enschede een relatief hoge interne, maar relatief lage externe mobiliteit heeft vergeleken met andere (grote) gemeenten
5. Medewerkers bij ontslag een reïntegratiefase ingaan en in het sociaal statuut van Gemeente Enschede de reïntegratietermijn op 'oneindig' staat
6. De Gemeente Enschede een relatief ouderwetse regeling voor vaderschapsverlof kent

38 voor
0 tegen

Overwegende dat:

1. Er een structurele scheefgroei is ontstaan in de arbeidsvoorwaarden voor jongere en oudere medewerkers
2. Interventies zoals het Generatiepact hier maar nauwelijks een corrigerende werking op hebben
3. Enschede een gemeentelijke organisatie zou moeten hebben die vooral opgave- en samenlevingsgericht werkt en het beschikbare personeel daarop aan kan passen
4. Een oneindige reïntegratietermijn een betere externe mobiliteit verhindert
5. De vaderschapsverlofregeling niet van deze tijd is
6. Een 'leven lang leren' een centrale waarde in de gehele organisatie zou moeten zijn om een toekomstgerichte en vernieuwende organisatie te zijn
7. De Gemeente Enschede een voorbeeldfunctie heeft in haar werkgeverschap, mede gezien wat wij vragen van andere organisaties waarmee wij samenwerken

Draagt het college op:

1. Te onderzoeken hoe Gemeente Enschede modern werkgeverschap beter kan inrichten, bijvoorbeeld door anders om te gaan met thema's als een leven lang leren, het aanpassen van de oneindige reïntegratietermijn (werkgarantie), het moderniseren van het vader-/ouderschapsverlof, de inzet en effectiviteit van het generatiepact en verjonging en flexibilisering van de organisatie.

Jasper Kerkwijk, D66

*Margriet Visser,
Enschede Anders*

Wim Tekkelenburg, ChristenUnie

Niels van den Berg, BBE

René Kreeft, VVD