

GEEF KLEUR AAN JOUW WERK VOOR LELYSTAD

In gesprek over het HRM beleid van de gemeentelijke organisatie oktober 2023

ONS HRM BELEID IN EEN NOTENDOP

Strategische personeelsplanning (SPP)

Leren en ontwikkelen

Duurzame inzetbaarheid

Arbeidsmarktaanpak, werving, selectie en behoud van talent

Sociale veiligheid en een positief werkklimaat

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Kwalitatief en kwantitatief optimale samenstelling (inclusiviteit)

Vaste formatie, flexibele schil, inhuur

Inzicht voor leidinggevende en input functioneringsgesprek

Focus voor 3 tot 5 jaar

Balans tussen beheer en groei van de stad

Goede samenwerking met OR

LEREN EN ONTWIKKELEN

Inzet op inhoud, persoonlijke en organisatie doelen

Onderdeel van functioneringsgesprek

Wendbaar en vakbekwaam

Inzet op talent van mensen

Leer Management Systeem (2024)

DUURZAME INZETBAARHEID

Verzuim 2022
5,9% is gelijk aan landelijk gemiddelde 2022
Meldingsfrequentie 0,8 is onder het landelijk gemiddelde
48,8% heeft niet verzuimd
Voorlopige cijfers 2023 laten beter beeld zien

Inzet op inzetbaarheid vooral preventief
Preventieve interventies leidinggevende
Samenwerking Zorg van de Zaak (inzet praktijkondersteuner bedrijfsarts)
Goede werkplek op kantoor en thuis
Functioneringsgesprek
Casuïstiek bespreking

Medewerkersonderzoek
87% geeft aan plezier te hebben in hun werk
84% vindt het werk nog steeds boeiend
84% geeft aan zichzelf te kunnen zijn

WERVING & SELECTIE

Randvoorwaarde voor succes: weten wie je nodig hebt in de toekomst

VIJF FOCUSPUNTEN VOOR DE GEMEENTE LELYSTAD TOT 2025

1 (JONG) TALENT EN PERSPECTIEF
inclusief profpool en loopbaanpaden
Toon meer lef en ambitie, weg van het traditionele (begrotings-)proces

- We bieden medewerkers meer ontwikkelkansen
- We gaan creatiever om met bestaande functies

2 DE MEDEWERKERSREIS
Zichtbaarheid van het werkgeversmerk preboarden, onboarden tot afscheid nemen en alumni activiteiten

- We investeren meer in een prettige werkomgeving
- We leren meer van ongewenste uitstroom

3 ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE EN CAMPAGNE 2.0.
Verfrissen van www.werkenvoorlelystad.nl met een eigentijdse campagne

- We hebben de vertaling van het corporate verhaal naar: werken bij gemeente Lelystad
- We communiceren dit actief en in 1 lijn

4 WERVING EN SELECTIE
Onderzoek naar welke vorm van instrumentarium passend is bij de opgaven van Lelystad

- We werven op andere manieren
- We brengen onze sterke punten beter naar buiten

5 AANTREKKELIJKE ARBEIDS-VOORWAARDEN
Wat kunnen we wel verbeteren qua primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

- We passen onze arbeidsvoorwaarden waar mogelijk aan

2022

- PRE & ONBOARDING ✓
- START PILOT RECRUITMENT ✓
- INZICHTEN STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING ✓
- REISKOSTENVERGOEDING EN VRIJE DAGEN ✓

2023

LEREN EN ONTWIKKELEN
- Actieplan
- Visie op leren en ontwikkelen ✓
- Learning Management System (LMS)
- Verdieping SPP: competenties in beeld

RECRUITMENT & WERKGEVERS-VERHAAL
- Corporate recruiter
- Actief werven
- Recruitment strategie
- Campagne en content ✓



AMBITIE
Als gemeente Lelystad leren en ontwikkelen we zodat we wendbaar en vakbekwaam zijn. Op deze manier kunnen we onze diensten op een hoog niveau blijven leveren en actief bijdragen aan de groei en versterking van onze stad.
Dit doen we door onze medewerkers in staat te stellen hun unieke talenten in te zetten: zij geven kleur aan de identiteit van Lelystad.

SOCIALE VEILIGHEID

Klankbordgroep

Onderzoek sociale veiligheid

Uitwerking en wijzigingen wet Poortwachter

Gesprekken met Bureau Gelijke Behandeling Flevoland

BEELDEN EN VERVOLG

Veel is op orde of er wordt aan gewerkt

Positie en rol directie en teamleiders

Lelystadse werkwijze

Nieuw organisatieplan 2025 – 2030

Zomer 2024 weer naar commissie?