Aan de raad van de gemeente Lingewaard

Onderwerp	Rapport Rekenkamer Strategisch Personeelsbeleid
Portefeuillehouder	
Zaaknummer collegevoorstel	

Beslispunten

1. kennis te nemen van het rapport *Strategisch Personeelsbeleid* van de rekenkamer
2. de hoofd- en bijconclusies vast te stellen en de aanbevelingen over te nemen:

   Hoofdconclusie

   De afgelopen tien jaar is er veel veranderd en er bestaat brede consensus dat in de organisatie een belangrijke keer ten goede heeft plaatsgevonden. Er is nu een sfeer van vertrouwen en er is ruimte voor ontwikkeling. En dat is grote winst ten opzichte van tien jaar geleden. Strategisch personeelsbeleid is één van drijvende krachten achter dit verhaal. Mede door dit beleid onderscheidt Lingewaard zich nu binnen de metropoolregio Arnhem- Nijmegen als een moderne en innovatieve werkgever waar medewerkers graag willen werken. En slaagt Lingewaard er nog steeds in vacatures in te vullen.

   Bijconclusies:

   a. De gemeente Lingewaard onderscheidt zich als een moderne en innovatieve werkgever waar medewerkers graag willen werken. Lingewaard slaagt er – ondanks een krappe arbeidsmarkt, nog steeds in vacatures in te vullen.
   b. De gemeenteraad heeft geen expliciete besluiten genomen over de gewenste kwaliteit van de organisatie, noch over de gewenste manier van verantwoording daarover.
   c. De gemeenteraad heeft een kwantitatieve norm voor externe inhuur vastgelegd, maar nagelaten te expliciteren wat deze norm beoogt.
   d. De gemeente Lingewaard beschikt over een aantal goed gekozen kernwaarden, maar in beleidsdocumenten communiceren gemeenteraad, college en organisatie hier niet consistent en consequent over. De gemeente Lingewaard concretiseert de kernwaarden niet naar specifieke rollen binnen de organisatie noch naar specifieke maatschappelijke opgaven.
   e. Het accent van het door het college gehanteerde HR-beleidskader ligt op de individuele medewerker en minder op de organisatie. Er is minder aandacht voor het functioneren van teams, de wijze waarop de gemeente sturing inricht en daarmee hoe planning en prioritering van werkzaamheden tot stand komt.
   f. De gemeente Lingewaard heeft minder aandacht voor wat de effecten van de veranderende samenleving zijn op de organisatie als geheel.
   g. Binnen de gemeente Lingewaard spreken mensen elkaar te weinig aan op gewenste gedragsverandering.

3. het College te verzoeken de aanbevelingen uit te voeren en u over de voortgang daarvan te rapporteren:

a. Verzoek het college onderzoek te doen naar kwantitatieve en kwalitatieve kwetsbaarheden in de uitvoering en op grond daarvan een antwoord te formuleren op de krapte op de arbeidsmarkt.
b. Leg expliciet vast welke kwaliteit(en) de organisatie moet hebben en hoe u wilt dat het college over die kwaliteit rapporteert.
c. Gebruik de kernwaarden consistent en consequent in beleidsdocumenten en concretiseer die naar verschillende rollen binnen de organisatie en naar verschillende maatschappelijke opgaven. Ontwikkel indicatoren aan de hand waarvan u over de voortgang kan worden geïnformeerd.
d. Formuleer – mede gegeven de krappe arbeidsmarkt – een kwalitatief afwegingskader om te besluiten tussen zelf doen en externe inhuur en laat de nu geldende kwantitatieve norm voor externe inhuur los.
e. Verzoek het college een organisatievisie op te stellen waarin de kernwaarden aan de basis staan van de sturing en waarin de sturing – en zo de kernwaarden – wordt gedifferentieerd naar rol en maatschappelijke opgave. Verzoek het college op basis daarvan personeelsplannen voor de organisatie als geheel en voor de individuele teams op te stellen en u over de kwetsbaarheden daarbinnen en de maatregelen daarop van het college te laten informeren.
f. Geef het college in overweging de organisatie met bijvoorbeeld werkplaatsen te laten oefenen bij het aanleren van gewenst gedrag

Inleiding
De rekenkamer heeft onderzoek gedaan naar het strategisch personeelsbeleid in de gemeente Lingewaard. De bevindingen daarvan treft u in bijgevoegd rapport.

Beoogd effect
De rekenkamer onderzoekt doeltreffendheid, doelmatigheid en rechtmatigheid van het door het college gevoerde beleid en doet - met het oog de beleidsuitvoering te verbeteren - op basis van het onderzoek aanbevelingen.

Argumenten
De rekenkamer is door de gemeenteraad op basis van de Gemeentewet ingesteld met de Verordening rekenkamer gemeente Lingewaard 2024.

Kanttekeningen
De rekenkamer laat ruimte in haar aanbevelingen, zodat in het politieke besluitvormingsproces besloten kan worden of, en zo ja hoe, aan de aanbevelingen uitvoering gegeven wordt.

Financiën
De rekenkamer geeft aan waar het volgens haar beter kan, maar laat aan de politiek hoe dat moet gebeuren. Er is daarom geen inzicht in de kosten.

Communicatie en participatie
De rekenkamer stuurt een afschrift van het rapport aan de personen en instellingen die aan het onderzoek hebben meegewerkt. Ook gaat een afschrift van het rapport naar de lokale media.

Voortgang
Voor de rekenkamer is het onderzoek afgerond. Als u instemt met het voorliggende besluit gaat het college met de aanbevelingen aan de slag. Krachtens de gemeentewet geeft het college jaarlijks een rapportage over de wijze waarop de door u vastgestelde aanbevelingen worden geïmplementeerd en de mate van voortgang daarin.

Duurzaamheid
Niet van toepassing

Bijlagen
Rekenkamerrapport *Strategisch personeelsbeleid*

Bemmel, 14 maart 2024

Rekenkamer van de gemeente Lingewaard,
de voorzitter,

Drs. J.H. van Oort