

Inzicht verschaffen van Raad in het gevoerde HRM-beleid

Wat is de gewenste werkvorm? Als voorbereiding op de commissie vergadering Bestuur, Middelen en Economie wordt met dit stuk ingegaan op de vragen die eerder zijn gesteld over het gevoerde HRM-beleid. In de commissie vergadering zullen we verder met elkaar in gesprek gaan.

1. Heeft de gemeente een strategisch personeelsbeleid geformuleerd en zo ja, hoe ziet dat eruit?

Ja. In 2021 zijn we gestart met de totstandkoming en uitwerking van ons Strategisch Personeelsplanning (SPP) en begin 2023 is het eerste concern SPP vastgesteld. Het invoeren van SPP is een langdurig leertraject. We hebben verschillende formats en tools ontwikkeld, waarbij we eerst de focus op 1 jaar hebben gesteld en we deze verder ontwikkelen tot een lange-termijn spp, waarvoor we een horizon van 3 tot 5 jaar krijgen.

Zie bijlage SPP Visual

2. Krapte op de arbeidsmarkt: lukt het om vacatures op gewenste wijze in te vullen?

Ja, door inzet van een succesvolle arbeidsmarktcampagne 'Geef kleur aan jouw werk voor Lelystad' en strategie, lukt het de organisatie om vacatures (grotendeels) op de gebruikelijke manier (vacature uitzetten en wachten op sollicitanten) ingevuld te krijgen. In een aantal gevallen, met name als het gaat om hooggespecialiseerde functies, lukt het niet (altijd) om deze ingevuld te krijgen. Dit heeft mede te maken met de landelijke krapte op de arbeidsmarkt. Op deze functie zetten we extra middelen in, b.v. actieve recruitment (via verschillende kanalen).

Zie bijlage afbeelding arbeidsmarktaanpak

3. Stagiairs en trainees: in hoeverre hebben we die? Hoe worden die geworven?

De organisatie zet zich graag in op leer- en werktrajecten en neemt zowel stagiairs als trainees aan. Uit het Sociaal jaarverslag blijkt dat we in 2022 25 stagiairs en 25 trainees hebben gehad. Momenteel hebben wij een team (Profpool) voor trainees, die organisatie breed ingezet kunnen worden.

De werving van stagiaires vindt zowel actief als passief plaats. We leggen contact met het netwerk (bv. hogeschool Windesheim) dat we hebben en zetten actief de vraag uit voor stagiaires. Tevens kunnen stagiaires zich het gehele jaar door aanmelden via [Stages | Werken voor Lelystad](#) voor een stageplek, de organisatie hanteert een opendeur principe (passieve werving).

4. Diversiteit: Wat zijn de spelregels hieromtrent?

We hebben geen specifiek diversiteitsbeleid, maar in de verschillende beleidssoorten die wij wel hebben is het uitgangspunt dat wij geen onderscheid maken tussen werknemer of sollicitanten op basis van zaken als b.v. afkomst, religie, geslacht of handicap.

Als gemeente zien wij graag terug dat de organisatie een afspiegeling is van de huidige maatschappij. Ook houden wij ons aan relevante wet- en regelgeving en zijn wij tevens aangesloten bij de verklaring van Dordrecht, bij het Charter diversiteit en hanteren wij o.a. de sollicitatiecode van NVP.

5. Worden er elk jaar resultaat- en ontwikkelgesprekken gehouden en kunt u een overzicht tonen?

Ja. Er is alleen geen overzicht van deze gesprekken te maken te maken. Gesprekken worden vastgelegd in het personeelsdossier van de medewerker en daar zijn geen selecties uit te maken. Wel is met het opstarten en ontwikkelen van de SPP door de directie besloten dat medewerkers en leidinggevende (minimaal) jaarlijks 'het goede gesprek' voeren, en in dit gesprek terug- en vooruit blikken op het werk en functioneren. Medewerkers kunnen nadenken over hoe zij kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie.

6. Wat is het doorstroombeleid?

Met de toenmalige OR zijn er in 2015 afspraken gemaakt om in beginsel alle vacatures als eerst intern uit te zetten. Dit betekent dat eerst interne kandidaten kunnen solliciteren en worden uitgenodigd voor een gesprek. De basisgedachte is: er wordt actief gekeken naar talenten van medewerkers en deze worden optimaal binnen de organisatie ingezet. Overigens komt het wel vaker voor dat vanwege de krappe arbeidsmarkt en de krapte binnen de organisatie vacatures zowel intern als extern gelijktijdig worden uitgezet.

7. Hoeveel wordt er jaarlijks geïnvesteerd in opleidingen en hoeveel bedraagt het budget pp of is dit per afdeling?

Naast het centraal opleidingsbudget heeft iedere leidinggevende ook nog een apart budget om individuele medewerkers op te leiden. Jaarlijks wordt er 2% van de loonsom van de totale organisatie geïnvesteerd in opleidingen, dat is gemiddeld 1732 EURO per fte.

8. Wat is de maximumtermijn van een leidinggevende op dezelfde plaats?

Er is geen maximumtermijn verbonden aan de functie van leidinggevende.

9. Beleid t.a.v. inzet van externen:

9.1 Welke categorieën inhuur onderscheidt de gemeente?

We hebben een aantal categorieën, namelijk: in huur op basis van flexibel schil, tijdelijk project, opvangen capaciteit, specialistische kennis en trainee.

9.2 Wat is het % inhuur tov de totale formatie, 1) in totaal, 2) uitgesplitst naar categorie, en 3) uitgesplitst naar functie/schaalniveau?

1.) Op basis van de huidige arbeidsmix: % inhuur ten opzichte van totale formatie op 31 augustus 2023 is 24% (inclusief inzet op de GREX).

2.) Zie het onderstaande schema

type inhuur raad	% tov totaal inhuur	% tov formatie
Flexibele schil	19%	5%
Tijdelijk project	17%	4%
Capaciteit opvangen	42%	10%
Specialistische kennis	12%	3%
Trainee	10%	2%
Eindtotaal	100%	24%

3) Deze informatie is niet voorhanden.

10. Hoe kijkt het college er tegenaan als de Raad een inhuurnorm (max percentage) vaststelt in één of meer categorieën van inhuur?

Dit is een bedrijfseconomische afweging en maakt het realiseren van de door de Raad gewenste resultaten binnen de beschikbaar gestelde middelen alleen maar lastiger.

11. Welk beleid voert het college om kennis en continuïteit in de organisatie te borgen? En hoe maakt het college in dat licht keuzes bij de inzet van vaste mensen en de flexibele schil voor bijvoorbeeld programma's, projecten en advieswerkzaamheden?

De organisatie zet zich op verschillende manieren (bv. op basis van geplande visie) in om kennis en continuïteit te kunnen waarborgen. Dit doen we door sterk in te zetten op trainees, opleidingen en doorstroom. Er worden scherpe en bewuste keuzes gemaakt ten aanzien van wat we inhuren in relatie tot hele specifieke werkzaamheden die incidenteel voorkomen. Afhankelijk van het voorgaande worden afwegingen gemaakt en wordt er geadviseerd wel of niet in te huren.