Raadsinformatiebrief

Datum	11 december 2017	Zaaknummer	
		Portefeuille	Werk, jeugd en cultuur, dienstverlening en bedrijfsvoering M.H.B. Roozendaal
Onderwerp	Juiste medewerker op de juiste plek		

Behandeling in commissie
Niet van toepassing

Kennisnemen van:
Openstellen van verschillende vacatures

Aanleiding
Op twee januari werd er gestart met een organisatie die zich nog moest ontwikkelen.
In de aanloop naar de fusie is er een formatieplan gebouwd passend bij de besturings- en organisatiefilosofie van Meierijstad. Voor de fusiedatum zijn de medewerkers in vaste dienst vanuit de vier organisaties op de verschillende functies geplaatst. Dit was een technisch plaatsingsproces waar zoveel als mogelijk het principe “mens volgt werk” werd gehanteerd. Omdat dit proces zo rechtvaardig en objectief mogelijk moest verlopen, was er niet altijd ruimte voor de mens achter de functie. Ambities of wensen van onze medewerkers konden maar beperkt worden gerealiseerd.
In de jaren voorafgaand aan de fusie kozen de drie voormalige gemeente voor een personeelsstop (er werd geen vast personeel meer in dienst genomen). Daardoor was er niet voor iedere functie een medewerker beschikbaar. Daarnaast waren er werkateliers waar meer medewerkers geplaatst moesten worden dan dat er functies beschikbaar waren. Ook konden enkele medewerkers nog niet geplaatst worden.

Veel vooruitgang geboekt
Vanaf 2 januari 2017 was het formatieplan de basis van waaruit er gebouwd is aan de nieuwe organisatie. Dit jaar is er dan ook veel werk verzet. Enerzijds om de dienstverlening op orde te krijgen, anderzijds om de juiste medewerker op de juiste plek te krijgen.
Om de dienstverlening niet (verder) onder druk te zetten, was het soms nodig om structurele functies tijdelijk met inhuurkrachten in te vullen. Ook werden medewerkers soms bij een ander werkatelier ingezet, omdat daar de werkdruk het hoogst was. Na het opstellen van een coalitieakkoord en het mijlpalendocument werd ook het effect van de bestuurlijke ambities op de formatie bekend.

Gaandeweg 2017 werd het plaatje rondom de juiste formatie steeds duidelijker. Door interne mobiliteit werd de overbezetting op sommige werkateliers minder. Medewerkers konden ook

kansen benutten om hun ambities nog beter te realiseren. Hierdoor ontstond een positieve ontwikkeling, omdat medewerkers daardoor wél die functie hebben gekregen waarin hun passie ligt. Ook werd duidelijker in welke werkateliers de formatie te krap of te ruim is ingeschat in het formatieplaatje.
Goed nieuws is ook dat voor de meeste medewerkers, die in eerste instantie niet geplaatst werden, er in 2017 alsnog naar tevredenheid een structurele oplossing werd gevonden.
Nu eigen medewerkers hun kansen hebben kunnen benutten en we een beter beeld hebben van wat wel/niet nodig is, zijn we op het punt aangekomen dat we de in 2017 nog niet ingevulde functies structureel kunnen invullen.

Capaciteit
Inmiddels is duidelijk welke capaciteit past bij onze organisatie op dit moment. We realiseren ons dat formatie dynamisch is en periodiek moet worden aangepast. Ook is duidelijk wat past bij onze ambities voor een goede dienstverlening aan burgers, bedrijven en instellingen. Nu de ambtelijke organisatie in de basis is ingevuld, gaan we de resterende vacatures grotendeels openstellen. Hierdoor kunnen we de externe inhuur terugbrengen. Bij de buitendienst, en de werkateliers Gebiedsontwikkeling en Exploitatie Accommodaties, kiezen we er bewust voor om een flexibele inzet te behouden. Dit zijn werkateliers waar we te maken hebben met wisselende behoefte omdat de vraag van de klant wisselt bijv. bij aanvragen voor principeverzoeken of omdat we flexibel moeten zijn bij het inroosteren van zweminstructeurs.
Wij realiseren ons dat we van de medewerkers veel inzet en flexibiliteit hebben gevraagd en er een hoge werkdruk is ontstaan. Tegelijkertijd werd hiermee geborgd dat de eigen medewerkers de kans werd geboden om een goede plek in de organisatie te vinden. We zijn trots op onze medewerkers dat zij zich zo hebben ingezet voor Meierijstad. We hebben de overtuiging dat we met de juiste personele capaciteit in het jaar 2018 verder kunnen gaan bouwen aan Meierijstad. Wij vinden het belangrijk om te investeren in de kwaliteit en deskundigheid van onze organisatie, door medewerkers in vaste dienst te nemen. Daarmee blijft kennis en kunde voor onze gemeente behouden. Daarnaast investeren we ook in aanwezige medewerkers met training, coaching , opleiding om deskundigheid te bevorderen.

Kernboodschap

De komende maanden stellen we ongeveer voor 40 fte vacatures open binnen de vastgestelde formatie en/of beschikbare budgetten. Dit is mogelijk omdat met het creëren van kansen voor de eigen medewerkers de interne mobiliteit werd gestimuleerd. Door het aangaan van nieuwe uitdagingen door de medewerkers werd de overbezetting op diverse plaatsen opgelost. En daarnaast zijn ook “boven de formatiegeplaatste” medewerkers zoveel als mogelijk in een vaste functie benoemd. Gelijktijdig zetten we de inhuur ten laste van de personeelsbegroting stop.

Voor specifieke deskundigheid of klussen met een tijdelijk karakter (projecten of vervanging langdurig zieken) blijven we bewust met inhuur werken. Het beschikbaar budget is hierbij altijd leidend.

Communicatie
De communicatie over deze vacatures doen we via reguliere en sociale media. Daarnaast doen we de selectiemethode van deze medewerkers op een innovatieve manier (denk bijvoorbeeld aan informatiebijeenkomsten met speed-daten). We stellen de vacatures intern en extern tegelijk open. Ook intern omdat we interne mobiliteit blijven stimuleren. Bij de werving wordt er gezocht naar die nieuwe collega’s die passen bij de opgestelde besturings- en organisatiefilosofie.

Participatie
De ondernemingsraad is in dit hele proces gesprekspartner voor de directie.

Duurzaamheid

De afgelopen maanden is er met de vakbonden onderhandeld over een generatiepact. Dit generatiepact is bedoeld om oudere medewerkers de gelegenheid te geven om minder te gaan werken met gedeeltelijk behoud van salaris en pensioenopbouw. Deze regeling is belangrijk om ouderen langer vitaal aan het werk te houden en ruimte te bieden voor jonge collega's. Deze regeling wordt budgettair neutraal uitgevoerd. Met de vrijgevallen salariskosten werven we jongere collega's. Hierdoor ontstaat een gezonde leeftijdsopbouw van de organisatie.
Van de 40 fte zal er voor minimaal 2 fte specifiek gezocht worden naar collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Financiën
De openstelling van vacatures is mogelijk binnen de beschikbare budgetten.

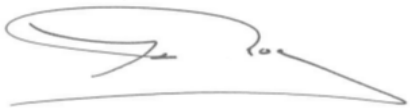
Planning
We stellen de vacatures dit jaar nog open. Het is ons streven om begin 2018 te kunnen starten met het invullen van de vacatures.

Bijlage(n): geen

Ter inzage documenten
Niet van toepassing

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van de gemeente Meierijstad

De secretaris,	De burgemeester,
	
Drs. M.G.C. Wilms-Wils RA	ir. C.H.C. van Rooij