

RAADSINFORMATIEBRIEF – Nr. 2019-022

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 12 maart 2019
Zaaknummer Z/17/289723/INT/19/886782
Onderwerp Voortgang personeelsbeleid
Portefeuillehouder H. Winters

Contactpersoon Henk Vlastuin
E-mail h.vlastuin@zevenaar.nl
Telefoon 0316-595683

Geachte leden van de gemeenteraad,

Inleiding

Een aantal uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (waarin het college van de voormalige gemeente Zevenaar is verweten te zijn tekortgeschoten in de zorgplicht voor de medewerkers) heeft er in 2015 toe geleid een onderzoekscommissie in te stellen. Tijdens de behandeling van het onderzoeksrapport in de raadsvergadering in 2017 heeft het college aangegeven de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport over te nemen en te komen met een plan van aanpak voor de implementatie. Het plan van aanpak is opgenomen in de notitie P&O Zevenaar: *Klaar voor de toekomst* en eind 2017 is deze notitie met de gemeenteraad besproken. De afspraak is u periodiek schriftelijk te informeren over de voortgang. In deze raadsinformatiebrief wordt de stand van zaken per onderwerp benoemd.

Kernboodschap

Op basis van de kadernota HR stelt HR jaarlijks een HR planning op. Deze jaarlijkse planning biedt inzicht en overzicht in de HR-(beleids)producten. Het "overzicht en aanbevelingen" van de P&O-raadsenquête wordt geïncorporeerd in de kadernota HR. In het vervolg wordt u hierover geïnformeerd via de reguliere P&C-cyclus.

Context

- ☐ Actueel maatschappelijk onderwerp/probleem
- ☐ Coalitieafspraken
- ☐ Motie/amendement/toezegging
- ☒ Anders, namelijk: volgens afspraak met de raad

Inhoudelijke boodschap

Kadernota HR

Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan de kadernota HR. In de kadernota worden de ambities, doelstellingen en resultaten voor de komende vier jaren opgenomen. De kadernota zal voortaan elke vier jaar worden opgesteld.

Inhuur

De trend ten aanzien van de verhouding inhuur derden versus indiensttreding in eigen organisatie is dat de inhuur van derden afneemt en de indiensttreding van nieuwe medewerkers toeneemt. De oorzaak hiervan is dat in 2018 veel vacatureruimte is ingevuld. De vacatureruimte van ruim 60 fte is in 2018 gedaald naar ruim 39 fte per 1 januari 2019. Als gevolg hiervan is ook het percentage inhuur t.o.v. de formatie gedaald. Dat was in begin 2018 bijna 28%. In december 2018 is dit percentage gedaald naar 20%. Daarnaast is het inhuurproces eind 2018 geactualiseerd en gedigitaliseerd. Daarmee is het proces geborgd en is efficiencyvoordeel behaald. Informatie over inhuurkrachten of contracten worden geleverd of gefaciliteerd door (de systemen van) P&O.

Personeelsgesprekken

Om goede prestaties te kunnen leveren is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Dat is in het belang van de medewerker én de organisatie. Vandaar dat het MT, in overleg met een afvaardiging van de OR, een nieuwe gesprekkencyclus heeft vastgesteld die in 2019 wordt ingevoerd. Een gesprekkencyclus die beter aansluit bij de ontwikkeling van onze organisatie.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Vanuit P&O is er in mei 2018 een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgezet. Hierop is een respons geweest van 82%. Een resultaat waar het college erg tevreden mee is. Binnen veel afdelingen is "afstand nemen", "taakduidelijkheid" en "zelfstandigheid in het werk" een aandachtspunt. Deze aandachtspunten zijn binnen de afdelingen besproken en verbeteracties zijn opgesteld. Een aandachtspunt dat organisatie breed opgepakt wordt, is de "kantooromgeving" (geluid, klimaat, licht, flexwerken).

Veilige werksfeer

Er is in samenwerking met de afdeling publiekszaken voorlichting verzorgd op het terrein van een veilige werksfeer. Het Beleid Omgangsvormen is vastgesteld evenals de Klachtenregeling ongewenst gedrag op het werk en er zijn twee interne en één externe vertrouwenspersoon aangewezen.

Strategische Personeelsplanning

De startnotitie Strategische Personeelsplanning (SPP) wordt in maart 2019 aan MT en OR aangeboden. Met SPP wordt een beter inzicht verkregen in wat de organisatie nodig heeft en wat de vaardigheden en competenties van medewerkers zijn. Hierdoor kan op een effectieve en gerichte manier een optimale bezetting van de organisatie worden gestuurd. Nu en in de toekomst. SPP heeft een focus van 3-5 jaar. Het doel van SPP is: De *juiste* persoon, op het *juiste* moment op de *juiste* plaats.

Werving & Selectie

Onze missie en kernwaarden stellen hoge eisen aan een kwantitatief en kwalitatief personeelsbestand. Om aan deze eisen te kunnen voldoen is een goede regeling werving- en selectie noodzakelijk. Vandaar dat de tijdelijke regeling werving en selectie is aangepast en de OR ter instemming is aangeboden.



Het proces om te komen tot een moderne en goede werving- en selectieprocedure is gestart. Het doel van werving en selectie is immers aan de hand van een taakbeschrijving, en de daarbij behorende competenties, een zo geschikt mogelijke interne of externe kandidaat te vinden voor een vacature. Daarnaast begint het uitdragen van een moderne en aantrekkelijke werkgever bij de wijze waarop wij ons presenteren aan werkzoekenden. Vandaar dat wij een in het kader van onze arbeidsmarktcommunicatie een campagne zijn gestart, met onder meer een filmpje.

Ken- en stuurgetallen

Om inzicht te houden in recente trends en ontwikkelingen op het gebied van HR is een HR-dashboard ontwikkeld met ken- en stuurgetallen. Informatie die hier onder andere inzichtelijk wordt gemaakt is het gemiddelde ziekteverzuim, de gemiddelde leeftijd, instroom nieuwe medewerkers en uitstroom. Het is een continuproces en we verwachten in 2019 nog een digitaliseringsslag te maken.

Communicatie en vervolgproces

Vervolgproces

Wij informeren u via de gebruikelijke kanalen en processen over de voortgang.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Zevenaar,

Michel Tromp
secretaris

Lucien van Rijnswijk
burgemeester