

Projectplan ontwikkelpoor toekomstbestendige arbeidsmarktstrategie gemeente Bernheze

Aanleiding

De gemeente Bernheze staat voor de uitdaging de juiste mensen met de juiste kwaliteiten te behouden en te werven voor die competenties en werkzaamheden die binnen de gemeente nodig zijn in de veranderende samenleving. Gemeente Bernheze wil hierop actief anticiperen en instrumenten hiervoor ontwikkelen, zodat de kwaliteiten en werkwijze van medewerkers in de toekomst (nog) beter aansluit op de vraag vanuit de samenleving.

Probleemschets

- De 'vloot' is onvoldoende aangepast op de eisen van de toekomst in termen van kennis, vaardigheden en motivatie:
 - Mono-focus en verkokering (potentiële oplossing: werving op ander type competenties, bijv. helicopterview)
 - Interne gerichtheid (van technisch excellent naar maatschappelijk gedragen)
 - Cultuur- en gedragsproblemen
 - Niet bereid zijn tot veranderen, vastroesten in werkzaamheden/ patronen, inertie, medewerkers die al jarenlang op een plek zitten met verworven 'rechten'
- Systematiek van voortgangs- en ontwikkelgesprekken is niet goed ingeregeld.
 - Onvoldoende zicht op de ontwikkeling van medewerkers bij leidinggevenden en HR.
 - Ontbreken inzicht in mogelijkheden/competenties van medewerkers
- Onvolledige personeelsdossiers
- Onduidelijkheid over wie waarvan is, waarover gaat, waarmee bezig is c.q. kennis heeft
- Arbeidsmarktbeleid gericht op vervanging en instandhouding van het bestaande
- Hoog verloop van talent
- Grote afhankelijkheid van externe inhuur
- Niet inzichtelijk hebben van capaciteit, competentie en kennis in de 'vloot'

Doelstellingen

- Sterke HR infrastructuur voor in-, door- en uitstroom
- Strategisch arbeidsmarktbeleid, aansluitend op de strategie van de organisatie als geheel
- Basis leggen voor cultuur- en gedragsverandering door verandering en ontwikkeling van de 'vloot'.
- Verkleinen van verloop
- Creëren van een 'vast' fundament met een gezonde doorstroom van (jong) talent
- Inzichtelijk hebben vlootstroom (medewerkers en hun kennis/capaciteiten)
- Interessante werkgever zijn voor talent
- Organisatie waarin medewerkers de competenties en flexibiliteit hebben die de maatschappij en maatschappelijke ontwikkelingen van hen vraagt
- Meer duidelijkheid over de verdeling van verantwoordelijkheid/eigenaarschap voor HR-taken binnen de organisatiestructuur
- Up-to-date houden van kennisniveau binnen beleidsveld: een leven lang leren. Als medewerker kunnen blijven ontwikkelen, maar wel direct bijdragend aan eigen werk en aan de organisatie

Projectactiviteiten

- Inrichten van strategisch arbeidsmarktbeleid:
 - Capaciteitssturing, kwaliteit en kwantitatief.
 - Vlootshouw
 - IJken functiewaarderingsystematiek.
 - HR-intelligence: Inzicht vergroten in competentie-behoefte en -beschikbaarheid
- Arbeidsmarktcommunicatie, bekendheid en aantrekkelijkheid als werkgever verbeteren
- Medewerkerswerving meer inrichten op vermogen om mee te bewegen met de snel veranderende samenleving
- Inhalen van achterstanden in (competentie) ontwikkeling van medewerkers (betere balans technisch excellent - maatschappelijk gedragen)
- Systemen door ontwikkelen voor competentie- en talent-ontwikkeling
- Stap voor stap terugschroeven afhankelijkheid externe inhuur
- Gebruik maken van specialistische capaciteit van netwerkpartners en andere gemeente
- Door vertalen van de wenswaarden naar HR-instrumentarium
- Code of conduct (o.a. m.b.t. relaties tussen personeelsleden)
- Verdere ontwikkeling van methoden en technieken voor toekomstgerichte in- door- en uitstroom behouden
- Mogelijkheden om te ontwikkelen (behouden van bijscholing en opleiding)

Projectresultaten, planning en draagvlak

Instrumenten en tools om de doelstellingen te bereiken en te behouden. Inrichting van de strategische personeelsplanningcyclus en een effectieve arbeidsmarktstrategie. In de bijlagen “notitie strategische personeelsplanning” en “toelichting strategische personeelsplanning” (voor de OR) worden de projectactiviteiten verder toegelicht. De projectactiviteiten staan gepland voor de periode 1 september 2021 t/m 31-8-2022. Draagvlak blijkt bijvoorbeeld uit de instemming van de OR met het project en commitment van College van B&W en het MT.