

## NOTITIE Voortgang *Programma Employability fysiek belastende functies* gemeente Den Haag (GDH) per 01.04.2023

Het programma bevat drie onderscheiden maar samenhangende projecten en één randvoorwaardelijke activiteit: -

- *Project 1 Implementatie visie (scenario ANDERS) bij drie bedrijfsonderdelen van de dienst Stadsbeheer (DSB)*
- *Project 2 Perspectief (deelname door DSB en Sportvoorzieningen OCW)*
- *Project 3 Kaderstellende interventies*
- *Managen van de context*

### Voortgang van de drie projecten

De hoofdlijnen en doel van de drie projecten zijn allereerst samengevat in onderstaand kader.

#### Samenvatting drie projecten

##### **Project 1 Implementatie (scenario ANDERS) bij dienst Stadsbeheer (DSB)**

Ondersteuning van de dienst Stadsbeheer (DSB) bij de invoering van de *visie* op en de tools voor duurzame inzetbaarheid c.q. employability. Deze visie is uitgewerkt in de mei 2022 vastgestelde Eindrapportage en vormt het uitgangspunt. Onderdeel van de visie is de zogenaamde *Interventie-matrix* die bij drie bedrijfsonderdelen van DSB geïntroduceerd en geïmplementeerd gaat worden. De drie bedrijfsonderdelen zijn HHO, Groenbedrijf en de onderdelen Schoon en Onderhoud van de HSO. Implementatie bevat deels instrumentele maar vooral een cultuurverandering (rol-(opvatting) leidinggevenden, eigen regie personeel, sturing). Daarnaast wordt de visie op duurzame inzetbaarheid c.q. employability *in alle fasen van de HR cyclus* (van arbeidsmarktcommunicatie, werving en selectie en contractering tot en met leren en ontwikkelen en mobiliteit). Startpunt voor de implementatie is een per bedrijfs onderdeel op en vast te stellen Maatwerkplan over doelen, acties en concrete planning. De Maatwerkplannen kunnen opgebouwd zijn rond een zestal thema's zoals opgenomen/toegelicht in **BIJLAGE 1**.

##### **Project 2 Perspectief**

Dit project betreft de organisatie en realisatie van specifieke kennis/expertise voor de groep personeel in fysiek belastende functies (verder doelgroep genoemd) bij één van de P&O expertisecentra binnen de gemeente Den Haag. Daarbij gaat het om:

- kennis ontwikkelen c.q. beschikbaar krijgen van analyse- en ontwikkeltools gericht op de doelgroep;
- ontwikkelen c.q. beschikbaar krijgen van loopbaanmogelijkheden en kansrijke beroepsmogelijkheden voor de doelgroep binnen en buiten de organisatie (regionale arbeidsmarkt Den Haag);
- ontwikkelen c.q. beschikbaar krijgen van toeleidende opleidings-/trainings-/cursusmogelijkheden om te ontwikkelen naar/in kansrijke beroepsmogelijkheden.
- Helder hebben wat een effectieve begeleiding van de doelgroep is.

### **Project 3 Kaderstellende interventies**

Dit betreft (onderzoek naar de haalbaarheid) het arbeidsjuridisch uitwerken van de drie kaderstellende interventies (t.b.v. opname in het Haags Personeels Reglement (HPR). Het betreft de interventies: (1) Doorontwikkelverplichting, (2) Verplichting opstellen Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) en (3) Maximaliseren functieverblijftijd.

### **Voortgang project 1 Implementatie visie (scenario ANDERS) bij de drie bedrijfsonderdelen van DSB**

<b>Fasen</b>	<b>Afgerond</b>	<b>Beeld</b>	<b>Planning</b>	<b>Aandachtspunten</b>
<b>Voorbereiding</b> 1. Inventarisaties 2. Toetsing aan scenario ANDERS 3. Besprekingen met MT en hoofd 4. Projectgroep geformeerd.	✓ ✓ ✓ ✓	Noodzaak en urgentie bij alle bedrijfsonderdelen ervaren. Goede inhoudelijke gesprekken. Per bedrijfsonderdeel zijn projectgroepen geformeerd.	Afgerond maart. Conform planning.	Geen. Voorbereiding afgerond.
<b>Maatwerkplan</b> 1. Concept Maatwerkplan gereed 2. Maatwerkplan vastgesteld 3. Aandacht voor thema's (zie <b>BIJLAGE 1</b> )	✓ ✓ Alle 6	Elk bedrijfsonderdeel beschikt over een Maatwerkplan.	Afgerond begin april. Conform planning.	Geen.
<b>Realisatie</b> 1. Planning ingericht 2. Mijlpalen bereikt	✓ -	Start in april.	Geplande realisatie en mijlpalen zijn opgenomen in de Maatwerkplannen van de bedrijfsonderdelen.	Vooralsnog geen.

### **Voortgang project 2 Perspectief (deelname door dienst DSB en Sportvoorzieningen dienst OCW)**

Dit project bestaat vooralsnog uit acht samenhangende activiteiten die gezamenlijk de basis zijn voor de businesscase (activiteit 9) en op te stellen product-/dienstencatalogus (PDC).

<b>Onderdelen</b>	<b>Gepland gereed</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Beeld</b>	<b>Aandachtspunten</b>
<b>Uitvoeren pilot</b>				
1. Pilot met 8 dossiers (2 per bedrijfsonderdeel)	07/2023	Keuzeprotocol gereed.	Samenwerking met R&M goed. R&M pakt haar rol op.	Momenteel geen. Verloopt volgens planning.

		Selectie loopt. Twee dossiers per bedrijfsonderdeel. Gestart 04/2023 met 6 dossiers.		
2. Anticiperen op toenemende vraag voor/om mobiliteit. Inregelen capaciteit.	09/2023	In voorbereiding.	Pilot kan leiden tot meer aanvragen van kandidaten. Hier op voorbereid zijn nog voor afrondding businesscase (punt 9.)	Beschikbaarheid middelen organiseren.
<b>Bijeen brengen partijen</b>				
3. Inregelen bijeenkomsten 'vragers en aanbieders' leidinggevend binnen GDH	07/2023	In voorbereiding. geplande start: 05/2023	Voorziet in grote behoefte. Betreft onderstroom / samenwerking bevorderen.	Capaciteit voor organiseren en borging. Management dat over eigen 'muren' en belang heen kijkt.
4. Organiseren bijeenkomsten 'vragers en aanbieders' leidinggevend buiten GDH	08/2023	In voorbereiding.	Samenwerking met UWV en Den Haag Werkt loopt goed.	Capaciteit voor organiseren en borging. Bereidheid externe organisaties voor deelname.
5. Onderzoeken / organiseren van een fysiek punt bij bedrijfsonderdelen (mobiliteitsbegeleiding).	06/2023	In onderzoek.	Werkt drempelverlagend.	Capaciteit R&M.
<b>Instrumenteren / tools</b>				
6. Beschikken bij R&M over analyse- en ontwikkeltools	05/2023	Loopt.	Samenwerking tussen R&M en DHW is goed. R&M pakt rol op.	Geen.
7. Bouwen systeem van kansrijke, aanpalende functies incl. forecast <u>binnen</u> GDH voor team Mobiliteit	09/2023	Analyse aanpalende, geschikte functies intern binnen GDH afgerond. Nu in systemen incl. forecasting vacatures.		Middelen voor bouwen systeem.
8. Slechten mogelijke procedurele/formele obstakels voor interne mobiliteit de doelgroep.	08/2023	Onderzoek gestart.	In samenwerking met projectteam Mobiliteit.	Wat is nodig. Staat organisatie het opruimen ervan toe?
<b>Businesscase</b>				
9. Businesscase (o.b.v. voorgaande)	11/2023	In voorbereiding.		Dekking structurele kosten.
10. PDC (o.b.v. voorgaande)	10/2023	Loopt.		

### Voortgang project 3 Kaderstellende interventies

Doel	Stand van zaken	Planning
(Onderzoek naar de haalbaarheid) het arbeidsjuridisch uitwerken van de drie kaderstellende interventies uit de Interventie-matrix (t.b.v. opname in het Haags Personeels Reglement (HPR).	'On hold' vanwege andere prio's in relatie tot ontbreken juridische capaciteit.	Start Juni 2023 Afronding Oktober 2023

### Managen van de context

Stakeholders/-activiteiten	Wat	Status
Directie P&O	Periodiek voortgangsoverleg	✓
Nieuwe directeur P&O	Meenemen in programma	Plannen
Directie DSB	Periodiek voortgangsoverleg	✓
Nieuwe directeur cluster 2 DSB	Meenemen in programma	Gepland
OR DSB	Meenemen in programma	Plannen in overleg Algemeen directeur DSB
COR GDH	Meenemen in programma	Plannen in overleg gemeentesecretaris GDH
Lokaal Overleg GDH	Meenemen in programma	✓
A&O Fonds	Periodiek voortgangsoverleg	Plannen
Communicatie gemeentebreed (GDH)	In vizier.	Doen als aan de orde.
Communicatie per bedrijfsonderdeel.	Is onderdeel Maatwerkplan.	✓

## BIJLAGE 1

### Opbouw Maatwerkplannen

Het scenario ANDERS kent in de kern zes hefbomen/thema's voor de realisatie ervan. Thema's

De Maatwerkplannen kunnen **opgebouwd** zijn rond de volgende **thema's** voor realiseren visie/scenario ANDERS:-

1. Werken aan de **bewustwording** rond het thema DI en specifiek employability.
2. Creëren van **arbeidsmarktperspectief** via het **project Perspectief**.
3. De inrichting van het **goede gesprek** en gebruikte **gespreksformat**.
4. Het (verder) **toerusten** van medewerkers en leidinggevenden voor het houden van het goede gesprek.
5. Zorgen voor **draagvlak en commitment** voor deze aanpak bij het hogere management en het management van het betrokken MT.
6. Integreren in de **HR cyclus**:
  - a. Opnemen van het belang van employability bij de **selectie en werving** van nieuw personeel
  - b. Het verwerken en benadrukken van het belang van employability bij de **contractering** (in dienstname).
  - c. Het vanaf de start van nieuw personeel werken met **persoonlijke ontwikkelplannen (POP's)** die regelmatig ge-update worden.
  - d. Autonomie regelmogelijkheden, functieroulatie, jobcarving (n.v.t. Operaties/HHO)