

Afdeling	: Burgemeester en Wethouders	B&W-voorstel: BW-010742
Naam opsteller voorstel	: Someren Brand, Joyce van (575 559)	Zaaknummer JOIN: Z/17/047203
Portefeuillehouder	: A.A.M.M. (Jos) Heijmans	Publicatie: Openbaar

Onderwerp

Voortgang inzake de PIO's, het generatiepact en de maatwerkregeling personeel.

Voorstel

Akkoord te gaan met bijgaande Raadsinformatiebrief.

Inleiding

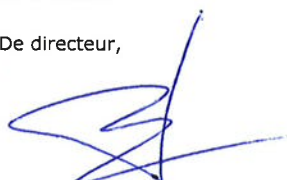
Wij hebben eerder dit jaar toegezegd de Raad vóór de zomervakantie te informeren over de voortgang inzake Personeel In Opleiding (PIO's), het generatiepact en de maatwerkregeling personeel. Tijdens de behandeling van de Kadernota 2018 is hieraan ook aandacht besteed door meerdere fracties en zijn vragen gesteld over de financiële aspecten. Met bijgaande Raadsinformatiebrief voldoen wij aan de eerder gedane toezeggingen.

Beoogd effect/doel

Raad informeren over de stand van zaken.

Argumenten

Zie bijgaande Raadsinformatiebrief.

Weert, 22-06-2017 De directeur,  Soort besluit: Besluit college	S		B	W	W	W	W
				FvE	PS	GG	MvdH
		akkoord					
		bespreken					
		Vergadering B&W van 11-07-2017					

In te vullen door het B&W secretariaat:

- Akkoord
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder
 Anders, nl.:

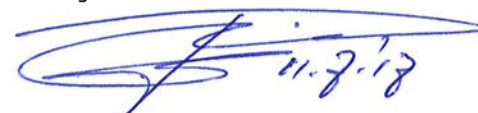
- Niet akkoord
 Gewijzigde versie

- A-stuk
 B-stuk
 C-stuk

Beslissing d.d.:

Nummer: 6

De secretaris,




Kanttelingen en risico's

nvt

Financiële, personele en juridische gevolgen

nvt

Uitvoering/evaluatie

nvt

Communicatie/participatie

nvt

Overleg gevoerd met

Intern:

Mia Aerdt
Willie Coumans
Ton Weekers
René Bladder

Extern:

Nvt

Bijlagen

nvt

Aan de gemeenteraad
Postbus 9500
6000 AZ WEERT

Weert, 12 juli 2017

Onderwerp : Voortgang PIO's, generatiepact en maatwerkregeling personeel
Uw kenmerk : Z/17/047203

Beste meneer, mevrouw,

Wij hebben eerder dit jaar toegezegd u vóór de zomervakantie te informeren over de voortgang inzake Personeel In Opleiding (PIO's), het generatiepact en de maatwerkregeling personeel. Tijdens de behandeling van de Kadernota 2018 is hieraan ook aandacht besteed door meerdere fracties en zijn vragen gesteld over de financiële aspecten. Met deze brief voldoen wij aan de eerder gedane toezegging en reageren we op de gestelde vragen.

MAATWERK EN GENERATIEPACT

De afgelopen periode (2015-2017) is met 24 personen een maatwerkregeling getroffen. Gelet op de omvang van de doelgroep (57+) is de verwachting dat in de periode 2017-2019 een 25-tal medewerkers gebruik zal maken van het zogenaamde Generatiepact. Daarmee is ongeveer 5 fte gemoeid.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID EN -PLANNING

De zorg voor het verwerven en behoud van de vereiste expertise in de organisatie is een punt van voortdurende aandacht van ons college. In de Kadernota 2018 hebben wij aangegeven met voorstellen te zullen komen in het kader van strategisch personeelsbeleid. Het belang daarvan wordt onderstreept door de relatief omvangrijke uitstroom van personeel de komende jaren, maar ook door de snel veranderende arbeidsmarkt. De gemeente zal alles op alles moeten zetten om de ambtelijke posities goed bezet te krijgen en te houden. 5 September a.s. willen wij u presenteren hoe we het proces van het strategisch personeelsbeleid aanpakken en wat de vorderingen zijn.

Uiteraard zijn we op onderdelen al actief:

1. Om jongeren te binden en boeien geldt inmiddels het stage-credo 'ja, tenzij'.
2. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn intussen twee garantiebannen gerealiseerd. Landelijke activering van de quotumheffing zal in 2020 mogelijk leiden tot 8,5 garantiebannen.

3. Vanaf 1 september a.s. nemen we deel aan het traineeprogramma van Richting Zuid, een samenwerkingsverband van de provincie en een aantal gemeenten. In het kader daarvan wordt een 3-tal PIO's gelegenheid gegeven om een actieve bijdrage in de gemeentelijke bedrijfsvoering te leveren.
4. Ook op het terrein van mobiliteit worden al de nodige inspanningen geleverd. De resultaten die zijn geboekt worden eveneens getoond tijdens de presentatie in september. Hiermee wordt de eerder gedane toezegging om inzicht te geven in de activiteiten van de mobiliteitsadviseur ook ingelost.

PERSONEELSBUDGET

Op basis van de ervaringen tot heden kunnen we aannemen dat de in de organisatie beschikbare capaciteit niet toereikend is om alle te verrichten werkzaamheden uit te voeren én dat het éénmalig beschikbare budget i.v.m. onderuitputting onvoldoende is om noodzakelijke externe inhuur te bekostigen.

Daarnaast zijn aanvullende middelen nodig die gepaard gaan met het genoemde Strategische Personeelsbeleid. Uw raad heeft eerder uitgesproken dat de inspanningen in het kader van het Strategische Personeelsbeleid moeten worden bekostigd uit het reguliere personeelsbudget. Uit de stand van dit budget tot heden blijkt, dat het al niet haalbaar is om daarmee de reguliere werkvoorraad het hoofd te bieden, laat staan extra inspanningen in het kader van strategisch personeelsbeleid daarvan te bekostigen. Uitgaande van de met elkaar afgesproken ambities zullen wij daarom:

- De voorgenomen inzet met betrekking tot Garantiebanen, PIO's en Werkervaringsplaatsen realiseren (hetgeen onvermijdelijk leidt tot een verdere overschrijding van het P-budget);
- In het kader van de gemeentebegroting 2018 een financieel vertaald voorstel ten behoeve van de prioriteiten aan uw raad voorleggen.

Wij vertrouwen u hiermede voldoende geïnformeerd te hebben. Het moment van de presentatie in september is wat ons betreft een goede gelegenheid het gesprek over dit thema voort te zetten.

Met vriendelijke groet,



G. Brinkman
wnd. secretaris



A.A.M.M. Heijmans
burgemeester