



Haarlem

Gemeente Haarlem

P.J. Heiliegers

Wethouder Financiën, Bedrijfsvoering en Cultuur

Retouradres: Stadhuis, Postbus 511 2003 PB Haarlem

Aan de gemeenteraad Haarlem

Datum 14 december 2011
Ons kenmerk 2011/560427
Contactpersoon JD van Duijnhoven
Doorkiesnummer 023-5114488
E-mail jvduijnhoven@haarlem.nl
Onderwerp Strategisch HRM-beleid

Geachte leden,

Tijdens de begrotingsbehandeling in november 2011 is een vraag gesteld over hoe de gemeente Haarlem omgaat met moeilijk te bemiddelen mensen in de samenleving, zoals mensen die lange tijd van de arbeidsmarkt af zijn geweest, mensen met een handicap, etc.

Als wethouder Personeel en Organisatie heb ik toegezegd u hierover in een brief nader te informeren. Deze brief bied ik u hierbij aan.

Beleid

Het afgelopen jaar is bestuurlijk het Strategische HRM-beleid vastgesteld. Daarmee is de basis gelegd voor de verdere ontwikkeling van het HRM-beleid en de uitvoering daarvan. Met het Strategische HRM-beleid geeft het college invulling aan de opgaven rondom het binnenhalen, benutten en behouden van talent, de kwaliteit van onze medewerkers en aan diversiteit. De samenleving moet zichzelf in haar overheid kunnen herkennen. Een diverse personeelssamenstelling geeft herkenning en wekt daarmee vertrouwen in het functioneren van de gemeentelijke overheid. Het coalitieakkoord noemt diversiteit als punt bij de organisatieontwikkeling: dit betekent dat de organisatie een afspiegeling moet zijn van de Haarlemse burgers qua leeftijdsopbouw, geslacht, culturele achtergrond, etc.

Uitvoering

Haarlem voert een intensief *arbeidsmarktbeleid* sinds de reorganisatie. Op dit moment lukt het goed om met het huidige arbeidsmarktbeleid kwalitatief goede mensen binnen te halen, ook vanuit het bedrijfsleven. Haarlem is regelmatig aanwezig op banenmarkten en onderhoudt actief contact met scholen. De vacatures staan op de internetsite, die aantrekkelijk is gemaakt door het gebruik van testimonials, een filmpje en informatie over de werving- en selectieprocedure. Het wordt de uitdaging om ook op de toekomstige krappe arbeidsmarkt jonge talenten en high potentials te werven.



Haarlem

2

Mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een handicap maken bij geschiktheid kans op werk binnen de gemeente Haarlem. Dit wordt uitdrukkelijk gestimuleerd binnen de organisatie. Omdat het wettelijk niet is toegestaan om in het personeelssysteem gegevens over bijvoorbeeld etniciteit of arbeidshandicap op te nemen, zijn er geen cijfers hierover bekend.

2012 en verder

De realiteit is dat de organisatie in de komende jaren voor grote opgaven staat: het herplaatsen van de huidige boven-formatieven, het bezuinigen van in totaal 100 fte tot 2018, het meer en meer uitbesteden van uitvoerend werk en de steeds hogere eisen die worden gesteld aan de medewerkers, onder meer als gevolg van de toepassing van nieuwe technologieën.

Directie en college bespreken in de komende maanden de gevolgen van alle ontwikkelingen voor ons huidige personeel, alsmede de ambities op gebied van strategisch HRM-beleid. Onder meer onder invloed van een door het A+O-fonds Gemeenten toegekende subsidie voor diversiteitsbeleid, wordt het streven om mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt of mensen met een handicap aan het werk te brengen, pro-actief opgepakt. In de Kadernota 2012-2016 komen we hier op terug.

Met vriendelijke groet,

Pieter Heiligers