



Onderwerp Strategisch personeelsbeleid 2022-2027	
Nummer	2022/56077
Portefeuillehouder	Botter, J.
Programma/beleidsveld	7.2 Algemene dekkingsmiddelen
Afdeling	HRM
Auteur	Wytema, L.
Telefoonnummer	023-5113051
Email	lwytema@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>Om in te kunnen spelen op de maatschappelijke opgaven van vandaag en morgen willen wij een sterke organisatie zijn, met gedreven en gezonde medewerkers die hun vak verstaan. Wij willen een aantrekkelijk werkgever zijn, waar medewerkers met plezier werken aan resultaten voor Haarlem en Zandvoort. Wij willen collega's binden, boeien en behouden. Wij willen een organisatie zijn die divers en inclusief is, waar medewerkers gezien, gehoord en gewaardeerd worden om wie ze zijn en wat ze kunnen. Een organisatie waar talent zich kan ontwikkelen, waar tweede en derde loopbaankansen zijn en waar we duurzaam inzetbaar zijn. En een organisatie waar wij dagelijks invulling geven aan de dienstverleningsvisie - werken in vertrouwen, snel en simpel waar het kan, persoonlijk waar het hoort, betrouwbaar,- en aan onze organisatiewaarden betrokken, open en gedreven.</p> <p>Dit Strategisch Personeelsbeleid 2022-2027 biedt handvatten om samen met deze opdracht aan de slag te gaan. Het beleid heeft de vorm van een 'kapstok': het geeft richting en brengt samenhang in de ontwikkeling en actualisatie van HR-beleid en -instrumenten.</p>
Behandelaar voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de commissie Bestuur. Dit betreft de uitwerking van toezegging 2018/808083: "Wethouder Botter zegt toe dat in februari 2019 een integrale nota personeelsbeleid volgt." Na overleg is de nieuwe behandeldatum Commissie Bestuur d.d. 10 februari 2022.
Relevante eerdere besluiten	Behandeling Programmabegroting 2019-2023 (2018/808083) in raadsvergadering 8 november 2018
Besluit College d.d. 25 januari 2022	1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,

Inleiding

Om in te kunnen spelen op de maatschappelijke opgaven van vandaag en morgen willen wij een sterke organisatie zijn, met gedreven en gezonde medewerkers die hun vak verstaan. Wij willen een aantrekkelijk werkgever zijn, waar medewerkers met plezier werken aan resultaten voor Haarlem en Zandvoort. Wij willen collega's binden, boeien en behouden. Wij willen een organisatie zijn die divers en inclusief is, waar medewerkers gezien, gehoord en gewaardeerd worden om wie ze zijn en wat ze kunnen. Een organisatie waar talent zich kan ontwikkelen, waar tweede en derde loopbaankansen zijn en waar we duurzaam inzetbaar zijn. En een organisatie waar wij dagelijks invulling geven aan de dienstverleningsvisie - werken in vertrouwen, snel en simpel waar het kan, persoonlijk waar het hoort, betrouwbaar,- en aan onze organisatiewaarden betrokken, open en gedreven.

Dit Strategisch Personeelsbeleid 2022-2027 (SPB) biedt handvatten om samen met deze opdracht aan de slag te gaan. Het beleid heeft de vorm van een 'kapstok': het geeft richting en brengt samenhang in de ontwikkeling en actualisatie van HR-beleid en -instrumenten. Het SPB geeft gevolg aan de toezegging 2018/808083: "Wethouder Botter zegt toe dat in februari 2019 een integrale nota personeelsbeleid volgt." Sinds 2019 is de organisatieontwikkeling 2015-2021 geëvalueerd en werken we in de context van de coronapandemie. Deze ontwikkelingen zijn meegenomen in dit beleid.

2. Kernboodschap

We streven naar aantrekkelijk werkgeverschap dat bijdraagt aan het ontwikkelen van een toekomstbestendige organisatie. Daarvoor hebben we een modern en aantrekkelijk personeelsbeleid nodig, met daarbij passende arbeidsvoorwaarden. De verschillende trends en ontwikkelingen in de maatschappij, op de arbeidsmarkt en in onze organisatie geven richting aan dit strategisch personeelsbeleid. Wij streven daarom naar vier hoofddoelen, die de agenda op het gebied van personeel en arbeid komende jaren zullen bepalen.

Doel 1: werven en binden

Wij willen medewerkers aan ons binden, wij zijn een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt. Wij kennen onze arbeidsmarktpositie en werken actief aan het versterken van ons werkgeversmerk. Arbeidsmarktcommunicatie en -campagnes laten zien hoe mooi en uitdagend het werken voor Haarlem en Zandvoort is. Wij bieden aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Nieuwe medewerkers krijgen een vliegende start in ons introductieprogramma. Werken voor Haarlem en Zandvoort betekent persoonlijke groei, leren en ontwikkelen. Wij investeren in traineeships en stageplekken. Wij streven naar een stevige vaste personeelsbezetting, en onderbouwen wanneer het werk vraagt om flexibele inzet van personeel door middel van externe inhuur.



Doel 2: boeien, behouden en bewegen

Wij willen medewerkers boeien en behouden en kansen bieden om binnen de organisatie te leren, ontwikkelen en bewegen. Dat is een samenspel van werkgever en werknemer. Wij bouwen aan een toekomstbestendige organisatie door strategische personeelsplanning, waarbij de samenstelling en inrichting van de organisatie congruent zijn met bestuurlijke doelen en maatschappelijke opgaven. Wij zorgen dat de daarvoor benodigde inzichten op orde zijn. Medewerkers kunnen bewegen binnen de organisatie: wij hebben onze doorstroomkansen in beeld, kennen ons divers talent en weten beweging te realiseren. Wij investeren in de permanente ontwikkeling van onze medewerkers -in gelijk tempo met hun vakgebied- en stimuleren vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Wij ontwikkelen een visie op talentmanagement. Wij identificeren factoren die belemmerend zijn voor doorstroom en continuïteit.

Doel 3: betrokken, gedreven en open werken

Wij spelen in op de veranderende omgeving en de veranderende rol en taken van de overheid door in te zetten op andere manieren van werken en organiseren. Wij werken volgens een programmatische aanpak aan het klaarstomen van onze medewerkers voor de uitdagingen van vandaag en morgen. Wij werken volgens de waarden van de dienstverleningsvisie en het organisatiekompas. Wij werken integraal aan kennis, cultuur, houding en gedrag. Wij investeren in publiek leiderschap, waarin leidinggeven aan verandering centraal staat. Leidinggevend sturen op resultaat, met aandacht voor de mens en organisatie. Wij ontwikkelen een visie op (hybride) werken op lange termijn, en vertalen deze naar pilots en investeringen op de korte en middellange termijn.

Doel 4: een diverse en inclusieve organisatie

Wij zijn een organisatie met een inclusieve cultuur en werken aan het divers samenstellen van teams. Wij zetten het Diversiteit & Inclusie-beleid voort. Wij meten onze voortgang, zowel op het gebied van personele samenstelling (werving, behoud, doorstroom) als de cultuurbeleving. Op basis van deze inzichten komen wij tot concrete acties.

3. Consequenties

Met het uitwerken en uitvoeren van het strategisch personeelsbeleid beogen we als organisatie gedreven en betrokken medewerkers te binden, boeien en behouden. We investeren in vakkennis, vaardigheden en de organisatiecultuur en -inrichting. Daarmee stellen wij onze medewerkers in staat te werken langs de lijnen van de dienstverleningsvisie en het organisatiekompas dat in februari 2022 gelanceerd wordt:

1. De inwoner staat centraal in onze dienstverlening: we werken in vertrouwen,
2. Snel en simpel waar het kan, persoonlijk waar het hoort,
3. Dienstverlening in het DNA: we zijn betrokken en betrouwbaar.

4. Vervolg

Na vaststelling wordt het SPB met een nieuwsbericht gepubliceerd op het intranet. Het SPB wordt uitgewerkt in het programma organisatieontwikkeling en diverse projecten. De volgorde en prioritering wordt aangegeven in het jaarplan van afdeling HRM. Bij de uitwerking van het deelbeleid worden verschillende doelgroepen betrokken, waaronder medewerkers, leidinggevenden, de directie, de ondernemingsraad en de portefeuillehouder. De gemeenteraad wordt via de paragraaf bedrijfsvoering in de jaarstukken en programmabegroting geïnformeerd over de voortgang op het (deel)beleid.

5. Bijlage

Bijlage 1: Strategisch Personeelsbeleid 2022-2027