

# **Programmabegroting Gemeente Ouder-Amstel 2022-2025**

**16-11-2021**



**Door de raad vastgesteld dd. 11 november 2021**

## **Formatie**

Wij verwachten dat de loonkosten voor de huidige vaste formatie gaat stijgen als gevolg van CAO-ontwikkelingen. In de loonsom is rekening gehouden met een CAO-aanpassing van 1,2% voor prijsindexatie.

De werkdruk binnen de bedrijfsvoering/secretariaat van onze gemeente is hoog. Ook bij de raadsondersteuning zien we een ongewenst hoge werkdruk. Dit gaat ten koste van het leveren van kwaliteit, hetgeen ook werkdruk veroorzaakt op de andere beleidsterreinen; dat is op de langere termijn onwenselijk.

In structurele zin is ook het werkaanbod van het secretariaat en de coördinator Bedrijfsvoering niet passend bij de beschikbare formatie. We stellen voor de formatie met 2 fte uit te breiden zodat we de kans op langdurige uitval trachten te voorkomen. De organisatiecultuur in Ouder-Amstel kenmerkt zich door een hoge betrokkenheid, het is met name de verantwoordelijkheid van management en bestuur dat deze zich niet tegen de medewerkers keert. De gevraagde uitbreiding zetten we in op bedrijfsvoering, het secretariaat en in de ondersteuning van de griffie.

## **Mens en arbeid**

De wereld om ons heen verandert. De benodigde competenties van onze medewerkers veranderen hierdoor ook. Opleiding en ontwikkeling, maar ook andere vormen van 'leren', worden steeds belangrijker. Denk daarbij aan coaching, meelopen met iemand die succesvol is, kennis en inzichten delen, feedback geven en ontvangen en het leren van 'best practices'. Een lerende organisatie, die de focus legt op de juiste man/vrouw, op de juiste plek én op het juiste moment. Daarom is extra budget voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling, welke mede bijdraagt aan 'duurzame inzetbaarheid', een belangrijk aandachtspunt waar we op investeren. We geven daarmee invulling aan goed werkgeverschap voor medewerkers en trachten kennis en ervaring te behouden voor onze gemeente. Dit maakt het gewenst om te gaan werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor de huidige formatie. De CAO geeft aan dat een persoonlijk ontwikkelingsplan periodiek opgesteld dient te worden en dat de werkgever de kosten vergoedt van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan. Het kunnen aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden is tevens van belang voor het aantrekken van passend personeel. Als we de reguliere norm van 2% van de loonkosten hanteren is er behoefte aan een aanvulling op het budget van € 50.000 om de medewerkers te kunnen ondersteunen in hun opleidingsbehoefte en ontwikkelplan.

Binnen meerdere DUO-gemeenten wordt gebruikt gemaakt van trainees. Op deze wijze kan een organisatie van onderuit ontwikkelen en voorzien in zijn toekomstige personele behoefte. Er is behoefte om de continuïteit van de dienstverlening ook op termijn goed te kunnen blijven faciliteren. Het inzetten van een trainee kan hierin voldoen. Om een start te maken wordt ingezet op één trainee met een specifieke opdracht welke geëvalueerd zal worden.

## **Inclusief werkgeverschap**

Eén van de punten van dit gezamenlijk werkgeverschap is het thema 'inclusiviteit', wat haar wettelijk kader kent in de wet Banenafspraak. Bij inclusief werkgeverschap staat gelijkwaardigheid en diversiteit voorop, ongeacht gender, afkomst, levensovertuiging, fysieke en mentale beperkingen. Inclusief werkgeverschap is een logisch gevolg van een visie op werkgeverschap waarbij talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Met de focus op talent en inzetbaarheid ontstaat een werkomgeving waarin plaats wordt geboden aan een diverse groep mensen. Bovendien geloven wij dat die diversiteit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt aan een dienstverlening die meer