

Aan de leden van de gemeenteraad

Voorstraat 42
2201 HW Noordwijk

Noordwijk, 7 december 2022

Postbus 298
2200 AG Noordwijk

Uw kenmerk : HR-2022
Uw brief van : 12 april 2022
Zaaknummer : 337961
Behandeld door : M. van der Niet
Verzenddatum : 7 december 2022
Onderwerp : motie talentenprogramma
Bijlage(n) :

T +31 (0)71 36 60 000

gemeente@noordwijk.nl
www.noordwijk.nl

KvK nummer 73538469
BTW NL8257.92.150.B01
IBAN NL34BNGH0285044621
BIC BNGHNL2G

Geachte leden van de gemeenteraad,

In de motie van 12 april 2022 over het raadsvoorstel Talentenprogramma vraagt u het college ter kennisname een HR visie te overleggen. U vraagt het volgende daar in op te nemen :

- 1) Een onderbouwing van het talentenprogramma
- 2) De wijze waarop we reeds bestaand talent in de organisatie langer te binden en daarmee onwenselijke en onnodige uitstroom te voorkomen
- 3) De raad half jaarlijks over het verloop van het pilotprogramma te informeren

De HR visie en strategie is op dinsdag 15 november 2022 toegelicht in de commissie Bestuur Middelen en Economie (BME). Zoals afgesproken in de commissie informeren wij u aanvullend in deze brief over bovenstaande punten.

HR visie en strategie

De HR visie en strategie is een doorvertaling van het strategiehuis van Noordwijk. In het strategiehuis staan onder andere de doelen van de organisatie beschreven. Een van deze doelen is goed werkgeverschap. De HR visie en strategie komt voort uit dit doel. Het talentenprogramma en het behoud van talent is een onderdeel van de HR visie en strategie

Onderbouwing van het talentenprogramma

Zoals besproken tijdens de raadsvergadering van 22 februari 2022 is het talentenprogramma opgezet als een van de mogelijke oplossingen tegen de hoeveelheid werk, de beleefde werkdruk en een organisatie die vergrijsst. De gedachte achter het programma is dat een groep jonge talenten een boost geeft aan het werken vanuit opgaven en organisatiebrede programma's (integraal werken). Zij doen dit vanuit hun open visie, een frisse blik en een andere denkwijze. Daarnaast draagt de binding van deze jonge medewerkers aan onze organisatie bij aan het aantrekken van andere jonge medewerkers.

De meerwaarde van het talentenprogramma is onder andere dat de groep in een keer is aangenomen en gestart. Zij identificeren zich als groep met elkaar en voelen een verbondenheid.

Tijdens het programma werken de jong talenten aan een of meerdere opdrachten binnen de clusters. Bij de uitvoering van deze opdrachten doen zij veel ervaring op en ontdekken zij welk werkvlak het best bij hun past. Met als doel dat zij na het programma doorstromen naar een functie binnen de vaste formatie die past bij hun ambities. Hiermee behouden en borgen we kennis binnen de organisatie en maken we van vernieuwende denk- en werkwijzen de standaard. We sluiten aan bij de interesses van de jonge talenten wat de kans op behoud vergroot.

Wijze waarop reeds bestaand talent aan de organisatie langer te binden en daarmee onwenselijk en onnodige uitstroom te voorkomen.

Laten we voorop stellen dat er veel talent in de organisatie aanwezig is. Die willen we graag behouden. Vanuit de verschillende thema's in de HR visie en strategie is hier aandacht voor. Bijvoorbeeld de thema's Medewerkers, Lerende organisatie en Strategische personeelsontwikkeling.

Veel onderdelen hiervan worden al ingezet en aangeboden. Een aantal onderdelen uit de thema's worden de komende jaren nog verder ontwikkeld en uitgewerkt.

Zo bieden we onder andere trainingen en opleidingen voor persoonlijke en vakmanschap ontwikkeling aan. Bijvoorbeeld via de Noordwijk academie. En bieden we uitdaging in het werk door gelegenheid te geven om deel te nemen aan projecten. Bij uitstroom worden er exit gesprekken gevoerd. In de ontwikkelgesprekken en de overleggen met de leidinggevende is er duidelijke aandacht voor de ontwikkeling en wensen van de medewerkers. En we blijven in gesprek met de medewerkers om op te halen wat zij nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen en op de inzet van hun talent en kwaliteiten. Hiervoor wordt onder andere het medewerkerstevredenheidsonderzoek gebruikt.

Voortgang pilotprogramma

15 augustus 2022 zijn de jong talenten gestart. De eerste 3 weken van het programma zijn zij als groep opgeleid op verschillende thema's op het werken binnen de gemeente. Daarnaast hebben zij hun frisse blik en oplossingen gegeven op een aantal vraagstukken van de organisatie. Bijvoorbeeld over dienstverlening en het strategiehuis.

Op 5 september 2022 zijn zij gestart aan de opdrachten binnen een cluster in onze organisatie. Bijvoorbeeld op organisatieadvies, hostmanship en onroerende zaken. Door hun verbondenheid weten ze elkaar voor hun opdrachten binnen hun eigen cluster goed te vinden, dit bevordert integraal werken.

Als groep werken zij samen aan cluster overstijgende opdrachten en doen hiervoor voorstellen aan de organisatie over verbetermogelijkheden. Hiervoor komen zij elke maand bij elkaar. Zo hebben zij bijgedragen aan:

- het verbeteren van het onboardingsproces voor nieuwe medewerkers,
- het opzetten van een jongeren netwerk binnen de gemeente
- en een voorstel op meer creatieve samenwerkruimtes die aansluiten bij het hybride werken.

De afgelopen maanden hebben met name in het teken gestaan van leren, ontdekken en kennismaken met de organisatie. Ze landen steeds meer binnen de opdrachten en zijn op verschillende onderdelen al zelfstandig aan het werk.

Ook betrekken we de talenten bij grote projecten en is de frisse blik en het enthousiasme goed merkbaar.

Een mooie bijkomstigheid is dat nu al zichtbaar is dat er een netwerk ontstaat tussen de jonge medewerkers die al bij de gemeente werken en de groep jong talenten.

Toekomstige voortgangsberichten

De volgende half jaarlijkse voortgangsberichten over het programma wordt gegeven via de bedrijfsparagraaf van de P&C producten.

Jaarlijks komt er een gesprek met de gemeentesecretaris en de commissie BME over de stand van zaken van de organisatie en de organisatieontwikkeling zoals toegezegd tijdens de commissie op 15 november.

Door het aanbieden van deze brief beschouwt het college de motie van 12 april 2022 definitief als afgedaan.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Noordwijk

E.M. Overzier
secretaris

Mw. W.J.A. Verkleij
burgemeester