

HR visie & strategie

Presentatie commissie BME

15 november 2022



Inleiding

Het personeelsbeleid en de vraagstukken op HR zijn samen gekomen in de HR visie & strategie 22-26.

De HR visie & strategie is een uitwerking van goed werkgeverschap uit het strategiehuis van Noordwijk.

De thema's genoemd in de HR visie & strategie zijn de richtlijnen voor de werkzaamheden voor de komende 4 jaar.

Samen Noordwijk

ONZE IDENTITEIT

- * Samen in partnerschap
- * Gezond - Energiek

Waar iedereen meedoet
De opgaven centraal staan
Waar we continu leren
en waar ieders talent telt

ONZE DOELEN

- * Goede dienstverlening
- * Robuuste organisatie
- * Goede partner in de regio
- * Effectieve en efficiënte organisatie
- * **Goed werkgeverschap**

ONZE KERNWAARDEN

- * Openheid
- * Ja denken
- * Verbindend
- * Plezier

ONZE KERNKWALITEITEN

- * Nieuwsgierig
- * Pro-actief
- * Eigenaarschap
- * Weerbaarheid
- * Dienstverlenend

HOE DOEN WE HET

- * Onze dienstverlening sluit aan op de behoefte van onze inwoners en stakeholders
- * We zijn partner in overheidsparticipatie
- * We werken opgevegericht
- * We zijn innovatief
- * We zijn lerend en zelforganiserend
- * We werken tijd- en plaats onafhankelijk



Richting **Ruimte** **Resultaat** **Reflectie**

De HR visie & strategie 22-26 bestaat uit 6 thema's

Medewerkers

De medewerkers staan centraal. Zij zijn het belangrijkste kapitaal van de organisatie. Gezond en energiek is de identiteit van de gemeente Noordwijk. Dit gaat over fysieke en mentale gezondheid, maar ook over werkplezier en klaar zijn voor de toekomst.

Bij de gemeente Noordwijk is het belangrijk dat elke medewerker zichzelf kan zijn en dat iedereen zich thuis voelt.

De speerpunten zijn:

- Duurzame inzetbaarheid
- Diversiteit en inclusie
- Vitaliteit

Leiderschap

Leiderschap heeft een bewezen invloed op de betrokkenheid en motivatie van medewerkers. Een hybride, lerende en zelforganiserende organisatie vraagt een andere vorm van leidinggeven.

Leiderschapsontwikkeling staat voor de groei en ontwikkeling op leiderschapskwaliteiten die leidinggevenden doormaken. Als leidinggevende verbeter je je eigen vakmanschap en vaardigheden. Je inspireert je collega's in het cluster in hun ontwikkeling.

Speerpunt:

- Leiderschapsontwikkeling programma

Lerende Organisatie

Wij zijn een lerende organisatie. Hierbij is ruimte-voor zowel de individuele, team- en organisatie ontwikkeling.

Talentbenadering, ontwikkeling van vakmanschap en persoonlijke ontwikkeling staan hierin centraal. Ons proces van ontwikkelgesprekken sluit hier op aan.

De speerpunten zijn:

- Talentbenadering
- Vakmanschap ontwikkeling
- Persoonlijke ontwikkeling
- Proces ontwikkelgesprek

Strategische Personeels Ontwikkeling

In deze snel veranderende wereld, als het gaat om economische, maatschappelijke en technologische ontwikkeling, is een toekomstbestendig personeelsbeleid (visie 3 tot 5 jaar) van belang. Ook voor de snel veranderende arbeidsmarkt en de vergrijzing binnen de Hoe zorgen we voor de juiste balans in diversiteit en het ontwikkelen van de medewerker. Zodat iedereen klaar is voor de toekomst en hier onderdeel van is.

De speerpunten zijn:

- In-, door- en uitstroom
- Werving & selectie
- Talentenprogramma

Professionalisering HR

Het HR- team werkt aan haar eigen professionalisering. Zo kunnen zij de juiste dienstverlening aan de organisatie bieden op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Zo komt er een HR businesspartner en werken we aan de ontwikkeling van de HR adviseurs en de HR administratie (incl. salarisadministratie).

Onderdeel van de ontwikkeling is het werken met HR data en analyse. Met HR data en analyse kan de organisatie keuzes maken op personeelsvlak onderbouwd met cijfers.

De speerpunten zijn:

- Ontwikkeling HR Business Partner & HR adviseur
- HR data en analyse

Basis op orde

Basis op orde is een belangrijke bouwsteen voor de administratie van de HR-processen. HR-processen worden gedigitaliseerd en HR gerelateerde activiteiten worden vereenvoudigd. Het is voor iedereen (HR, clustermanagers, medewerkers) duidelijk waar zij aan toe zijn. Welke rol zij in het proces hebben en wat er van hun verwacht wordt.

De speerpunten zijn:

- Procesoptimalisatie administratie
- Implementatie HRM systeem

Medewerkers

Medewerkers

De medewerkers staan centraal. Zij zijn het belangrijkste kapitaal van de organisatie. Gezond en energiek is de identiteit van de gemeente Noordwijk. Dit gaat over fysieke en mentale gezondheid, maar ook over werkplezier en klaar zijn voor de toekomst.

Bij de gemeente Noordwijk is het belangrijk dat elke medewerker zichzelf kan zijn en dat iedereen zich thuis voelt.

De speerpunten zijn:

- Duurzame inzetbaarheid
- Diversiteit en inclusie
- Vitaliteit

- **Duurzame inzetbaarheid:** de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie.
- **Diversiteit en inclusie:** Diversiteit gaat over aantallen en percentages in verschillen “de mix”. Inclusie gaat over waarden, gedrag en spelregels dus hoe we met “de mix” omgaan. De een kan dus niet zonder de ander.
- **Vitaliteit:** De fysieke en mentale gezondheid binnen de organisatie.

Leiderschap

Leiderschap

Leiderschap heeft een bewezen invloed op de betrokkenheid en motivatie van medewerkers. Een hybride, lerende en zelforganiserende organisatie vraagt een andere vorm van leidinggeven.

Leiderschapsontwikkeling staat voor de groei en ontwikkeling op leiderschapskwaliteiten die leidinggevers doormaken. Als leidinggevende verbeter je je eigen vakmanschap en vaardigheden. Je inspireert je collega's in het cluster in hun ontwikkeling.

Speerpunt:

- Leiderschapsontwikkeling programma

- **Leiderschapsontwikkeling programma:** Programma voor leidinggevers op vakmanschap, coaching en vaardigheden.

Lerende Organisatie

Wij zijn een lerende organisatie. Hierbij is ruimte-voor zowel de individuele, team- en organisatie ontwikkeling.
Talentbenadering, ontwikkeling van vakmanschap en persoonlijke ontwikkeling staan hierin centraal. Ons proces van ontwikkelgesprekken sluit hier op aan.

De speerpunten zijn:

- Talentbenadering
- Vakmanschap ontwikkeling
- Persoonlijke ontwikkeling
- Proces ontwikkelgesprek

Lerende organisatie

Talentbenadering: Bij deze benadering ga je uit van de talenten van de medewerkers. Waar is hij of zij goed in en hoe kan hij of zij vanuit het talent waarde toevoegen voor de organisatie.

Vakmanschap ontwikkeling: Training, opleiding en workshops voor de ontwikkeling van je vak.

Persoonlijke ontwikkeling: Training, opleiding en workshop om je vaardigheden en talenten te vergroten en of te ontwikkelen.

Proces ontwikkelgesprek: Binnen de organisatie wordt er gewerkt met een ontwikkelcyclus i.p.v. een beoordelingscyclus.

Strategische Personeels ontwikkeling

In deze snel veranderende wereld, als het gaat om economische, maatschappelijke en technologische ontwikkeling, is een toekomstbestendig personeelsbeleid (visie 3 tot 5 jaar) van belang. Ook voor de snel veranderende arbeidsmarkt en de vergrijzing binnen de H&M zorgen we voor de juiste balans in diversiteit en het ontwikkelen van de medewerker. Zodat iedereen klaar is voor de toekomst en hier onderdeel van is.

De speerpunten zijn:

- In-, door- en uitstroom
- Werving & selectie
- Talentenprogramma

Strategische Personeelsontwikkeling

- **In-, door-, en uitstroom:** Het aantrekken van de juiste mensen voor de vacatures en het stimuleren van doorstroom binnen de organisatie om goede krachten te behouden.
- **Werving en selectie:** Het werven en selecteren van de nieuwe medewerkers met middelen die aansluiten bij de huidige markt.
- **Talentenprogramma:** Jong talenten aantrekken voor een 2 jarig programma waarbij er gewerkt wordt aan opdrachten binnen de clusters en cluster overstijgend. In het programma is er ruimte om kennis te maken met de verschillende werkzaamheden met als doel om aan het eind van het programma door te stromen naar bestaande vacatures om zo de jong talenten te behouden voor de organisatie.

Vragen?