

Kadernota 2025

Versie: Vastgesteld door Raad

18 Juli 2024



Opleidingen en talentontwikkeling

De gemeentelijke organisatie is de afgelopen jaren gegroeid. We vinden het belangrijk om medewerkers op te leiden en te trainen om hun functie goed uit te oefenen. Het gaat hierbij enerzijds om verplichte trainingen en opleidingen. Anderzijds ook om opleidingen en trainingen die de medewerker verder laten ontwikkelen. We vinden dit belangrijk in het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers en aantrekkelijk werkgeverschap.

In 2018 was het budget € 235.000. De jaren daarna hebben we dit niet verhoogd omdat het budget toereikend was. Dit budget is sinds 2021 niet meer toereikend. Vanuit de organisatieontwikkeling Diemen '22 was er in de jaren 2021 en 2022 tijdelijk extra budget beschikbaar.

Mede gezien de groei van de organisatie en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers stellen we voor als nieuwe beleidsregel 1,5% van de salariskosten te reserveren voor doorontwikkeling en opleidingen. Dit houdt voor 2025 een verhoging van € 75.000 in. Totaal komt het budget voor opleidingen en trainingen dan op € 310.000 uit.

Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning is cruciaal voor Diemen om voorbereid te zijn op toekomstige personeelsbehoeften en om een wendbare organisatie te blijven. Voor 2025 vragen we daarom een bedrag van € 750.000 aan. Een deel hiervan, € 200.000 is incidenteel. € 100.000 kan gedekt worden vanuit de stelpost "Groei van Diemen". Dit geld gebruiken we voor de volgende zaken:

- Autonome groei door uitbreiding van taken vanuit Rijk, groei van Diemen of gemeentelijk beleid. We denken onder andere extra capaciteit nodig te hebben bij handhaving, de uitvoering van Wmo-taken, leerlingenvervoer en vastgoedbeheer. De directie wil meer vrijheid hebben bij het toekennen van budget voor capaciteit. Voorheen werden alle formatie-aanvragen specifiek gemeld per programma. Door gewijzigde omstandigheden ontstaan er een gewijzigde capaciteitsbehoefte. Door niet vooraf exact vast te leggen waarvoor het budget nodig is kunnen we adequater reageren op capaciteitsvragen.
- Tijdelijk extra capaciteit. Hoewel we met extra inspanningen nog steeds goede mensen kunnen aantrekken, hebben nieuwe collega's vaak minder ervaring dan vertrekkende medewerkers en zijn ze minder bekend met gemeentelijke processen. We willen ruimte om de overdracht en het inwerken van deze nieuwe medewerkers intensiever te kunnen begeleiden. Daarnaast blijkt uit onze medewerkersopbouw dat we relatief veel medewerkers hebben tussen de 30-39 jaar en boven de 60 jaar. Deze groepen maken gebruik van (wettelijke) regelingen zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof en andere maatwerkregelingen. Dit betekent dat we vaak minder capaciteit beschikbaar hebben dan op papier staat.
- Uitbreiding teams en leidinggevenden. We onderzoeken welke aanpassingen nodig zijn in de organisatiestructuur, met aandacht voor aansturing en "span of control". Dit volgt uit de evaluatie van de in 2019 doorgevoerde organisatiestructuur. Mede door de groei van de organisatie moeten we aanpassingen doen in de omvang van teams en herschikking van taken per team. Dit betekent extra formatie voor leidinggevenden.

Tot slot blijft het hoge ziekteverzuim een aandachtspunt. In 2024 zetten we inzetbaarheidscoaches in om teamleiders en medewerkers intensiever te begeleiden, zodat langdurige uitval wordt voorkomen. In 2025 volgt een nieuwe aanbesteding voor een arbo-arts met een breder dienstenpakket.