

S O C I A A L A K K O O R D 2 0 0 8

Het college van Burgemeester en Wethouders van Leeuwarden,

GELET OP

de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Leeuwarden,

GEZIEN

de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg op 10 december 2008,

OVERWEGENDE

- Dat wij als goed werkgever onze medewerkers daar waar mogelijk zekerheid willen bieden op werk en inkomen.
- Dat
 - onze bestuurlijke ambities met betrekking tot de ontwikkeling van de stad, het leefklimaat van burgers en de kansen voor ondernemers;
 - de immer aanwezige maatschappelijke dynamiek;
 - de onzekere economische vooruitzichten;
 - de blijvend kwetsbare financiële positie van Leeuwarden;vragen om een permanent proces van ombuigingen en herwaardering van beleid.
- Dat de inzet en ontwikkeling van werknemers in een professionele en flexibele organisatie hiervoor onontbeerlijk zijn.
- Dat in beginsel iedere werknemer beschikt over talenten die van belang zijn voor zijn persoonlijke ontwikkeling, het realiseren van onze bestuurlijke ambities en het functioneren van de organisatie.
- Dat het binden en boeien van iedereen die bij ons werkt en het aantrekken van nieuw talent vraagt om een personeelsmanagement dat de vitaliteit van mens en organisatie bevordert.
- Dat een veilig en uitdagend werkklimaat werknemers stimuleert in zichzelf te investeren en invulling te geven aan ieders verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkeling.
- Dat een personeelsbestand dat een goede afspiegeling vormt van onze samenleving (leeftijd, m/v, allo- en autochtoon) een positieve bijdrage levert aan de kwaliteit van ons functioneren in het algemeen en van onze dienstverlening in het bijzonder.

- Dat wij als werkgever extra kansen willen bieden aan leden van ondervertegenwoordigde groepen van de samenleving in onze organisatie.
- Dat de Directieraad van Leeuwarden een missie voor de gemeentelijke organisatie heeft geformuleerd¹ en een visie heeft ontvouwd op de ontwikkelopgaven waar de gemeentelijke organisatie voor staat².
- Dat deze missie en visie bijdragen aan het realiseren van onze bestuurlijke ambities, het permanente proces van ombuiging en herwaardering dat daarvoor nodig is en de ontwikkelingsmogelijkheden van alle werknemers.

BESLUIT

Vast te stellen het volgende Sociaal Akkoord.

Werkgelegenheid

Aan werknemers die op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Akkoord in vaste dienst zijn bij de gemeente Leeuwarden, dan wel na deze datum als zodanig worden aangesteld en niet op basis van enige subsidieregeling in de additionele sfeer werkzaam zijn, wordt tot de expiratiedatum van dit akkoord een werkgelegenheidsgarantie verstrekt.

De werkgelegenheidsgarantie heeft betrekking op de ontslaggronden als genoemd in de arbeidsvoorwaardenregeling onder 8:4 'opheffing van de betrekking', 'verandering in de inrichting van het dienstonderdeel' en 'verminderde behoefte aan arbeidskrachten' en is derhalve ook van toepassing op organisatiewijzigingen als bedoeld in art. 25, lid 1 onder e van de Wet op de Ondernemingsraden. De werkgelegenheid kan alleen worden gegarandeerd als er sprake is van een gezamenlijke inspanning van bestuur, management, werknemers en hun vertegenwoordigers.

De afspraken uit het Sociaal Akkoord 2004-2007 met betrekking tot dit punt zijn van onverminderde toepassing.

Flexibiliteit, mobiliteit en loopbaanontwikkeling

Met name de leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand zorgt voor een nog steeds toenemende uitstroom van werknemers. Dit leidt de komende jaren tot een grote vervangingsvraag die deels via de arbeidsmarkt zal worden ingevuld. Daarnaast schept het loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers die reeds in dienst zijn.

Regiegroep, Talentenbank, benoeming in Algemene Dienst, HRM^{nl}, aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, ondersteund door gerichte opleidingsactiviteiten, vormen een samenhangend pakket van activiteiten en instrumenten die zowel een bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden

¹ Een professionele organisatie die de ambities van gemeente(n) weet neer te zetten

² directieraad gemeente Leeuwarden (21 april 2008), *Van droom naar aanpak*. Een beknopte visie op de gemeentelijke organisatieontwikkeling. Leeuwarden, 2008

van werknemers als aan het functioneren van de organisatie. Daarmee boeien en binden we niet alleen onze eigen werknemers, maar zijn we ook een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt.

REGIEGROEP

De regiegroep bestaat uit de directeuren van de diensten. De functie van de regiegroep is gelijk aan die in het Sociaal Akkoord 2004-2007.

TALENTENBANK

De talentenbank - een product van het programma Vitaliteit – functioneert als een marktplaats waar vraag (mensen) en aanbod (werk) bij elkaar komen. Het werkterrein ligt in de aanvang bij 'vluchtiger constructies' (stages, leer- en werkervaring, tijdelijke klussen, etc.). De talentenbank is een groeimodel. Dat betekent dat de relatie tussen de regiegroep en de talentenbank zich de komende jaren in samenwerking tussen ondernemingsraad en management verder zal uitkristalliseren.

BENOEMING IN ALGEMENE DIENST

De benoeming in Algemene Dienst brengt tot uitdrukking dat werknemers inzetbaar zijn op alle werkzaamheden die in overeenstemming zijn met hun (potentiële) kwaliteiten. Het biedt de werknemers en de werkgever de mogelijkheid en de verplichting om ontwikkelingsmogelijkheden te benutten. Alle werknemers zullen in Algemene Dienst worden benoemd. Over de concrete vormgeving daarvan vindt begin 2009 nader overleg plaats.

HRM^{ol}

HRM voor alle leeftijden is de Leeuwarder invulling van het leeftijdsbewust personeelsbeleid. De 'active aging scan' die onlangs door APG is uitgevoerd, geeft aan de Leeuwarden zich in de (gemeentelijke) voorhoede bevindt. Ook het A&O fonds komt tot die conclusie. Ook in dat opzicht is Leeuwarden een aantrekkelijke werkgever voor zijn werknemers en de arbeidsmarkt. De ingezetelijken zullen worden doorgezet.

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Aandacht voor competenties van werknemers en de verdere ontwikkeling daarvan is een belangrijk aspect van het gemeentelijk HRM beleid. Het functioneringsgesprek is daarbij een belangrijk instrument. Daarin wordt ook aandacht besteedt aan de ontwikkeling van de medewerkers op langere termijn (3 jaar) en worden waar mogelijk concrete afspraken worden gemaakt over (opleidings)activiteiten die deze ontwikkeling stimuleren en ondersteunen. Leidinggevende en werknemer vervullen hierin een actieve rol en dragen hiervoor gezamenlijk de verantwoordelijkheid.

Opleidingsbeleid en het daarmee samenhangende budget zijn onderwerp van gesprek tussen WOR-bestuurder en Ondernemingsraad .

Stages, leer-/werkplaatsen

Voor onze positie op de arbeidsmarkt is het van belang om goede contacten te onderhouden met onderwijsinstellingen. Het aanbieden van stage-, afstudeer- en leer/werkplaatsen maakt daar deel van uit en krijgt een plaats binnen de aanpak rondom de Talentenbank.

Met het oog op de verdere verbetering van de dienstverlening is het daarnaast noodzakelijk dat het gemeentelijk personeelsbestand in toenemende mate een afspiegeling vormt van de samenleving. Bij werving en selectie en bij het aanbieden van stage-, afstudeer- en leer/werkplaatsen wordt hieraan bijzondere aandacht besteed.

Ook zullen 10 leer/werkplaatsen worden gerealiseerd voor kansarme jongeren. Elk van deze jongeren krijgt een mentor, die voor deze taak voldoende scholing en tijd krijgt toegekend.

Gedifferentieerd belonen

De mogelijkheden voor gedifferentieerd belonen zoals die zijn gegeven in de arbeidsvoorwaardenregeling worden thans beperkt benut. Wij zullen onderzoek doen naar de wenselijkheid en mogelijkheden om deze ruimer te benutten. Bij dit onderzoek wordt de vigerende jaarlijkse uitkering van € 136,13 betrokken.

Op basis van LOGA³ afspraken wordt ook landelijk onderzoek gedaan naar de beloning bij de gemeentelijke overheid. Onze lokale afspraken dienen aan te haken bij de resultaten van dit landelijk onderzoek. Onder voorbehoud van het tijdig beschikbaar komen van de resultaten van dit landelijk onderzoek, koersen wij op ultimo 2009 voor het maken van lokale afspraken over gedifferentieerd belonen.

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

In alle gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, stellen burgemeester en wethouders, in overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg, terzake nadere regels.

In geval (de financieel economische of arbeidsvoorwaardelijke) omstandigheden ingrijpend wijzigen, plegen partijen nader overleg over eventuele consequenties voor deze regeling.

Deze regeling vervangt het 'Sociaal Akkoord 2004-2007' en de uitwerking daarvan en kan worden aangehaald als 'Sociaal Akkoord Leeuwarden 2008'. Ultimo 2012 loopt deze regeling af.

³ Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden