

Visie op Goed werkgeverschap Vereniging van Gemeentesecretarissen (VGS)

De gemeente en de gemeentesecretaris

De gemeente, dé eerste overheid is een bedrijfstak die werk biedt aan 185.000 mannen en vrouwen. Die 185.000 mensen werken in 430 gemeentelijke organisaties. Ieder van die gemeentelijke organisaties wordt aangestuurd door een gemeentesecretaris. Als de 430 gemeentesecretarissen hun medewerkers via Goed werkgeverschap stimuleren tot excellent presteren, profiteren daar 16 miljoen Nederlanders direct of indirect van. Iedereen woont immers in een gemeente.

De gemeentesecretaris is, voelt en toont zich eerstverantwoordelijke voor Goed werkgeverschap; hij of zij is eindverantwoordelijke voor de gemeentelijke organisatie, bestuurder in de zin van de WOR, inspireert de organisatie en de medewerkers tot excellentie.

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap betekent dat je inzicht hebt in de strategische ontwikkelingen op het gebied van HRM en gemeentelijke arbeidsvoorwaarden, weet wat het effect daarvan op de gemeentelijke organisatie is en dat je op dat terrein tijdig de juiste interventies kunt plaatsen. Via samenwerking met opleidingsinstituten en het eigen programma voor Vorming en opleiding van de VGS wordt gewerkt aan de benodigde competenties van de eigen leden.

Aantrekkelijke werkgever

Doel is dat de gemeente duurzaam als aantrekkelijke werkgever wordt aangemerkt. Gemeentesecretarissen maken zich daar sterk voor. Een medewerkertevredenheid van tenminste 7,0 geldt als streven.

Immateriële kwaliteiten

Imago van de gemeente als werkgever kan versterkt, maar moet als probleem niet worden overdreven. Op het materiële vlak biedt de private sector soms meer, gemeente wint het op de HRM-aspecten zoals flexibele werktijden, combinatie werk-zorg, maatschappelijke relevantie. Deze immateriële kwaliteiten moeten overeind blijven.

Materiële kwaliteiten

Wat het materiële betreft: in de lagere salarisschalen is de gemeente wél concurrerend; extra aandacht is nodig voor de schalen vanaf 8. Uitloopmogelijkheden moeten worden vergroot.

Zelfbewuste gemeente

De nieuwste generatie (Einstein) zoekt verantwoordelijkheid, variatie, vrijheid, en de mogelijkheid zich te ontwikkelen. De gemeentelijke overheid biedt dat. Er is reden voor een meer zelfbewuste houding, de gemeente is een aantrekkelijke werkkring en de gemeentesecretarissen dragen dat actief uit.

Bestuur en politiek aanspreken

Het gemeentebestuur en de gemeentelijke politiek worden aangesproken op hun bijdrage: door ruimte en middelen te geven voor vakmanschap en assertief adviseren. En aan te spreken op creativiteit en kwaliteit. Vanuit de visie dat de medewerkers voor de gemeente het belangrijkste kapitaal zijn- en niet alleen de grootste kostenpost.

Talentontwikkeling

Medewerkers zullen de aantrekkelijkheid van de gemeentelijke werkplek in toenemende mate beoordelen op de mogelijkheden om te groeien. Dat groeien is ook een

organisatiebelang: de kwaliteiten die de gemeente vraagt zijn in beweging. Er is talentontwikkeling nodig. Dat betekent wezenlijk meer dan verwijzen naar de bekende 2% van de loonsom. Een geleidelijke verhoging naar 3% van de loonsom is in onze ogen nodig. Initiatieven om in huis opleidingen te verzorgen worden toegejuicht: meer toegepaste kennisoverdracht, vaak goedkoper, incentive voor zowel jongere als oudere medewerkers. Overigens kan dit ook prima samen met andere gemeenten.

Kritisch op inschakelen externe deskundigheid

Er is, óók vanuit talentontwikkeling aanleiding voor een kritischer houding op de inhuur van externe deskundigheid. Slecht werkgeverschap gaat soms gepaard met gemakzuchtig opdrachtgeverschap.

Modernisering arbeidsvoorwaarden

Gemeenten werken vanuit archaïsche arbeidsvoorwaarden, en dat leidt wél tot een slecht imago. Voorbeeld 1: idee is dat medewerkers verhuizen naar de gemeente, waartoe een verhuis- en herinrichtingbijdrage gegeven wordt. Dat gebeurt niet meer. Medewerkers zoeken een baan bij hun woonplek. Voorbeeld 2: we zeggen mobiliteit aan te moedigen maar blijven zitten wordt beloond, zie de gratificaties voor 12,5 en 25 jarig dienstverband. Voorbeeld 3: de hogere schalen zijn uitsluitend voorbehouden aan leidinggevenden. Project- of inhoudelijke verantwoordelijkheid wordt ondergewaardeerd. Gevolg: veel externe inhuur, en leidinggevenden die liever in een project aan de slag zouden gaan.

Flexibilisering

Voor een aantrekkelijk arbeidsklimaat voor m.n. de jongere generaties is verdere flexibilisering noodzakelijk, om snellere en meer gevarieerde carrièrepatronen mogelijk te maken. Het is vooral op dit punt dat de gemeentemarkt het aflegt tegen, en medewerkers verliest aan de zakelijke dienstverleners. Het vinden van jonge trainees lukt doorgaans wel, het vasthouden niet. Er moet aangesloten worden bij de werkvormen die de zakelijke dienstverleners aanbieden. Overigens geven ook oudere medewerkers aan langer door te willen werken als dat kan in free-lanceverband, als ZZP'er of anderszins rekening gehouden kan worden met bijzondere wensen als een langere vakantieperiode e.d.

Herijking CAO

CAO is nu nog vooral C&A, terwijl maatwerk nodig is. CAO's gaan uit van slechte leidinggevenden, uniformiteit in werk en persoonlijke omstandigheden en kwetsbare, onmondige werknemers. Anno 2008 zijn dit achterhaalde uitgangspunten. Er moet ruimte komen voor individuele arrangementen, persoonlijke ontwikkelingsmenu's, persoonsgebonden invulling van arbeidsvoorwaarden. Optimalisering van talent, en het gebruik daarvan is het uitgangspunt.

Regio

Medewerkers zoeken een baan bij de woonplek, en niet andersom. De baan is voor even, en niet voor het leven. Ander gegeven is dat de uitstroom – afgezien van naar de zakelijke dienstverleners- vooral naar andere werkgevers in de publieke zaak is: andere gemeenten, provincie, waterschap, politie, UWV, Rijksdiensten. Dit betekent dat:

- de gezochte kandidaat vaak al in het gebied woont;
- bij een andere publieke werkgever werkzaam is;
- medewerkers minder gebonden zijn aan de eigen werkgever;
- meer geïnteresseerd zijn in een andere werkkring;
- investeringen in personeel dus mede voor andere werkgevers in de regio worden gedaan.

Meer samenwerking

Goed werkgeverschap leidt dus tot de noodzaak van samenwerking. In gezamenlijkheid kan en moet veel meer mobiliteit worden georganiseerd. Talent kan worden behouden en

ontwikkeld. Andere publieke werkgevers in de regio worden niet primair als concurrent, maar als partner gezien. Gemeentesecretarissen kennen de andere relevante partners in het gebied. Zij zijn als geen ander in staat om effectieve samenwerking tot stand te brengen. En gaan dat ook doen.

We gaan ons sterk maken voor regionale *career centres* voor de publieke sector. De drempel voor overgang tussen gemeenten en andere publieke werkgevers moet verlaagd. Dit betekent terughoudendheid bij het treffen van verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen gemeenten. CAR/UWO is het uitgangspunt. Daarop worden zo weinig mogelijk lokale uitzonderingen gemaakt. Zo pleiten wij voor een landelijk uniforme regeling voor reiskosten woon-werk.

DB VGS Goed werkgeverschap 19 oktober 2008