

Kaderbrief 2015

De Raad van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 16 juni 2015
(raadsvoorstel nr. 15bb4985);

besluit:

De kaderbrief 2015 vast te stellen.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 7 en 9 juli 2015.

De griffier,



De voorzitter,



BIJLAGE: toelichting Rotterdam in Ontwikkeling

De doorontwikkeling van de organisatie wordt als volgt vormgegeven.

De bedrijfsvoeringsfunctie wordt zo vormgegeven dat de lijn en de medewerkers optimaal worden ondersteund en gefaciliteerd bij het uitvoeren van wat nuttig en nodig is voor de stad. Alle primaire processen blijven thematisch in de clusters georganiseerd. Alle staf- en ondersteunende functies worden gebundeld in één organisatieonderdeel. Zo kan de bedrijfsvoering platter worden georganiseerd, met kortere lijnen en minder schakels.

Centraal binnen de bedrijfsvoering staat het zorgen voor betrouwbare financiële concernadministraties die op een rechtmatige manier worden gevoerd en op een beheersbare wijze zijn ingericht. Zo wordt de lijn enerzijds optimaal ondersteund in haar primaire processen en kan anderzijds tijdig en juist aan haar verantwoordingsplicht voldoen. De control-functie zorgt ervoor dat dit op transparante wijze en binnen de gestelde kaders gemeentelijke doelstellingen gebeurt, en beoordeelt deze tevens op hun risico's en effecten. Deze functie wordt daarom los en onafhankelijk van de financiële kolom gepositioneerd, direct onder de algemeen directeur/gemeentesecretaris.

Ook binnen het totale ambtelijke gebiedsdomen – functies in zowel de gebiedsorganisaties als de clusters –, zijn mogelijkheden tot optimalisatie. We verminderen de coördinatielast, snijden flink in het aantal ambtelijke overlegstructuren en papierwerk, en brengen helderheid in rollen en taken waardoor we het slimmer en met minder mensen kunnen. De directe ondersteuning van de gebiedscommissies is gewaarborgd. Zo kunnen de gebiedscommissies goed worden ondersteund en kan er sneller worden geleverd zodat er in de wijken effectiever wordt gewerkt. De ervaringen uit de wijk en input van de gebiedscommissies worden meegenomen in de verdere optimalisatie van gebiedsgericht werken. Het totale model van de gebiedscommissies wordt conform de afspraak met uw raad in 2017 geëvalueerd.

We vullen de besparingsopgave zoveel mogelijk in met natuurlijk verloop en het bieden van een nieuw perspectief voor de medewerkers die het betreft. Een goede strategische personeelsplanning is hierbij belangrijk.

Het formuleren van een strategische personeelsplanning valt op dit moment uiteen in drie opdrachten. Allereerst de visie vanaf 2015 en verder. Hoe geven we vorm aan het HR-beleid dat past bij de organisatie die we voor ogen hebben. Ten tweede brengen we voor de jaren in aanloop naar 2018 de opdracht in kaart welke veranderingen doorgevoerd moeten worden om niet alleen de besparingsopdracht te realiseren, maar ook te bouwen aan een ambtenarencorps dat past bij een toekomstbestendige organisatie. Voor dit laatste betekent dit dat een gezonde in- en uitstroom van onze organisatie een belangrijke opgave is voor de komende periode.

Tot slot stellen we een actieplan 'van Werk naar Werk' voor de korte termijn op, om de resterende opdracht uit het programma 'Van Werk Naar Werk' van de afgelopen jaren dit jaar nog te voltooien. Het aantal boventallige medewerkers als gevolg van de voorgaande krimpopgave bieden we versneld een ander perspectief door middel van een projectmatige aanpak. Voor de kwetsbare groep medewerkers in de lagere loonschalen zetten we middels een apart project in op zorgvuldige en zo snel mogelijke begeleiding naar zinvol werk binnen of buiten de gemeente. Conform de motie Laan zoeken we voor een groot deel van de boventallige collega's, al dan niet met behulp van externe partijen, een perspectief buiten de gemeente.

Parallel hieraan herijken we onze visie op en uitvoering van mobiliteit binnen de organisatie. We willen als gemeente een moderne en aantrekkelijke werkgever zijn met een goede balans van jong en oud, verjonging binnen het management en instroom van nieuwe jonge talenten. Dit vraagt om innovatieve manieren om talent aan te trekken maar ook binnen te houden. We ontwikkelen nieuwe manieren om onze organisatie en medewerkers waar mogelijk zo flexibel mogelijk te laten zijn.



Hier past een modern concernbreed HR- & mobiliteitsbeleid bij dat ondersteunend is aan de doorontwikkeling van de organisatie en ruimte geeft aan (jong) talent. Het doorontwikkelen van een concernbrede strategische personeelsplanning is daarbij een belangrijke randvoorwaarde en zal kaderstellend zijn.

