

RAADSINFORMATIEBRIEF (RIB)

Zaaknummer : Z/23/120648

Documentnummer: D/26/246710

Inlichtingen:

Team: Dienstverlening

Portefeuillehouder: Portefeuillehouder
Schneider

Aan de leden van de raad van de gemeente Maasgouw

Onderwerp: Toezegging
meerjarenplan voor
de organisatie en
het binden en
boeien van
personeel

Bijlage(n):

Geachte leden van de raad,

In de raadsvergadering van 7 november 2023 heeft Burgemeester Schneider een toezegging gedaan met betrekking tot de organisatieontwikkeling en op het binden en boeien van personeel.

De termijn waarbinnen de toezegging afgehandeld zou worden is een aantal malen opgerekt, vanwege actuele ontwikkelingen. Met deze raadsinformatiebrieft wordt invulling gegeven aan beide toezeggingen.

De organisatie heeft de afgelopen periode belangrijke stappen gezet om meer toekomstbestendig te worden en aantrekkelijk te blijven als werkgever. Veelal is dit in samenwerking met het Servicecentrum en de twee andere MER-gemeenten. Hieronder treft u de belangrijkste ontwikkelingen:

- In 2025 is de MER-academie gelanceerd. Deze academie vormt een centrale plek voor leren en ontwikkelen binnen de vier MER-organisaties. Er is een breed aanbod van e-learnings, trainingen en workshops, waarbij het versterken van digitale vaardigheden speciale aandacht heeft. Het stimuleren van een leercultuur waarin een leven lang leren centraal staat.
- Er wordt actief gebouwd aan een gezamenlijk werkgeversmerk voor de vier MER-organisaties. Het doel hiervan is om als aantrekkelijke en herkenbare werkgever(s) op de arbeidsmarkt gepositioneerd te worden. Een 'Werken bij'-website is in ontwikkeling en er is een productie gemaakt van een wervingsfilm.
- De sturing op instroom van nieuwe medewerkers en de doorstroom van de huidige medewerkers is versterkt. Hierdoor kan er een brede doelgroep op de arbeidsmarkt benaderd worden. En kunnen wij huidige medewerkers ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden bieden binnen de MER-organisaties. Het behoud van talent wordt gestimuleerd.
- Begin 2026 is de Ik en Maasgouw-gesprekscyclus geëvalueerd. In de organisatie is breed opgehaald welke behoeften medewerkers hebben ten aanzien van gespreksvoering. De gesprekscyclus wordt als waardevol ervaren, waarbij de nadruk blijft liggen op ontwikkeling en samenwerking. Met een klein aantal aanpassingen in het gespreksformat, kunnen de gesprekken nog beter ondersteund worden. Dit format wordt in de maand mei 2026 geïmplementeerd.
- Er is gekeken naar de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit heeft geleid tot een aantal aanpassingen:
 - o Een vernieuwde lief- en leedregeling, die beter is afgestemd op de huidige behoeften van de medewerkers.
 - o Het voorstel om per 1 juli 2026 de woon-werk reiskostenregeling te actualiseren, zodat deze aansluit bij de benchmark en bijdraagt aan een aantrekkelijk werkgeverschap.
- In 2025 is organisatiebreed een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Hierin zijn dezelfde vragen gesteld als in 2022, dit om te kunnen vergelijken. De resultaten waren overwegend positief en op een aantal punten positiever dan in 2022. Naar aanleiding van dit onderzoek is een plan van aanpak opgesteld met drie concrete actiepunten voor de komende 3 jaar op het gebied van werkomgeving, ervaren werkdruk en de organisatorische kaders. Na deze periode volgt een nieuw medewerkersonderzoek om de voortgang te meten.

In 2026 wordt verder gewerkt aan het opstellen van een organisatievisie, passend bij de koers van de strategische visie. Daarna volgt de evaluatie van de besturingsfilosofie. Deze trajecten vormen een belangrijke basis voor de verdere professionalisering van de organisatie en het toekomstgericht werkgeverschap. Zoals aangegeven doen we dat op HR-vlak samen met het Servicecentrum en de twee andere MER-gemeenten, waarbij vanuit het Servicecentrum de regie gevoerd wordt. Dat maakt de MER-samenwerking vaak ook complex omdat niet alles wat HR betreft enkel vanuit Maasgouw gestuurd kan worden, maar het tempo van de vier organisatie gevolgd moet worden. Voorts wordt binnen deze samenwerking ervaren dat er nog spraken is van hiaten in de informatievoorziening. Er bestaan nog te dichten 'gaten' in de informatievoorziening. De organisaties bevinden zich momenteel in een fase waarin zij concrete afspraken moeten maken over de wijze waarop zij gezamenlijk sturing geven, op met name de bedrijfsvoering onderdelen die belegd zijn binnen het Servicecentrum.

Met de hierboven beschreven stappen geeft de organisatie invulling aan de toezegging om te investeren in het binden en boeien van medewerkers. De ingezette ontwikkelingen dragen bij aan een toekomstbestendige, wendbare en aantrekkelijke organisatie.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Maasgouw,

De secretaris,

De burgemeester,

C.M. Keersmaekers

D.W.J. Schneider