Nummer VN2024-007170
Directie directie p&o

Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders B&W

Voordracht voor de College vergadering van 28 mei 2024

Portefeuille: Personeel en Organisatie (37)

Agendapunt: B8

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Instemmen met het beleidskader duurzame inzetbaarheid en het vervangen van het ´Handboek Verzuim en Re-integratie´ uit 2006 door het beleidskader duurzame inzetbaarheid

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. In te stemmen met het voorgenomen besluit tot vaststelling van het beleidskader duurzame inzetbaarheid (bijlage 1). Het beleidskader:
   - Geeft richting doordat de missie, de visie en de ambities zijn geformuleerd.
   - Dient als kapstok voor de onderdelen van duurzame inzetbaarheid: vitaal, veilig en gezond werken; leven lang ontwikkelen.
   - Geeft invulling aan het loopbaan- en mobiliteitsbeleid.
2. In te stemmen met het voorgenomen besluit tot het vervangen van het ´Handboek Verzuim en Re-integratie´ uit 2006 door het beleidskader duurzame inzetbaarheid.

Kernboodschap

Duurzame inzetbaarheid houdt in dat medewerkers nu en in de toekomst fysiek, mentaal en sociaal gezond, waardevol werk kunnen blijven doen dat zoveel mogelijk past bij hun talenten, ambities en mogelijkheden. De gemeente Amsterdam zet vanuit verschillende expertises in op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Het beleidskader bundelt de expertises, beschrijft wat wordt verstaan onder duurzame inzetbaarheid, waarom het belangrijk is en welke ambities er zijn gesteld. Het beleidskader wordt eerst nog ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad, voordat het college een definitief besluit neemt.

Bestuurlijke achtergrond

In 2018 is een beleidskader duurzame inzetbaarheid voorgelegd aan het college en is er een voorgenomen besluit genomen. Tot een definitief besluit is het nooit gekomen, de gesprekken met en de besluitvorming in de ondernemingsraad waren vastgelopen. In 2021 zijn de gesprekken met de ondernemingsraad herstart. Dit heeft geleid tot procesafspraken, waarin is vastgelegd dat medezeggenschap en zeggenschap in co-creatie tot een beleidskader komen.

Bestuurlijke prioriteit

N.v.t.

Wettelijke grondslag

- Artikel 160, eerste lid, aanhef en onder a van de Gemeentewet (het college voert het dagelijks bestuur van de gemeente, voor zover niet bij of krachtens de wet de raad of de burgemeester hiermee is belast);
- Artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet (De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en

voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden (...);
- Artikel 27, eerste lid, aanhef en onder d, van de Wet op de ondernemingsraden (instemmingsrecht ondernemingsraad voor elk door de ondernemer voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid).

Onderbouwing besluit

Ad 1. In te stemmen met het voorgenomen beleidskader duurzame inzetbaarheid (bijlage 1). Het beleidskader:

- **Geeft richting doordat de missie, de visie en de ambities zijn geformuleerd.**
- **Dient als kapstok voor de onderdelen van duurzame inzetbaarheid: vitaal, veilig en gezond werken; leven lang ontwikkelen.**
- **Geeft invulling aan het loopbaan- en mobiliteitsbeleid.**

Huidige situatie

Binnen de directie P& O wordt door verschillende expertises ingezet op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De dienstverlening vanuit de directie P& O kan echter nog verder versterkt worden. De organisatie is gevraagd tegen welke knelpunten zij aanlopen, hieruit kwam het volgende:

- Duurzame inzetbaarheid is een containerbegrip. Er is geen gedeelde visie en termen worden willekeurig gebruikt.
- Voor leidinggevenden en medewerkers is het lastig om het hele speelveld te overzien. Hierdoor pakken zij onvoldoende hun rol.
- Interventies zijn vaak curatief i.p.v. preventief, het effect van de interventies wordt niet altijd gemeten en *sense of urgency* mist.

Inhoud beleidskader

Het beleidskader duurzame Inzetbaarheid beschrijft waarom er wordt ingezet op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, wat er verstaan wordt onder duurzame inzetbaarheid en welke ambities er worden gerealiseerd. Daarnaast maakt het kader de samenhang tussen de verschillende elementen van duurzame inzetbaarheid duidelijk. Hiermee worden de randvoorwaarden voor leidinggevenden en medewerkers gecreëerd om te werken aan duurzame inzetbaarheid en worden leidinggevenden en medewerkers gestimuleerd en gefaciliteerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen.

Wat is nieuw in het kader?

Het beleidskader dient als kapstok voor alle bestaande onderdelen van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast geeft het beleidskader richting, vervangt het ´Handboek Verzuim en Re-integratie' (zie ad 2.), en geeft het invulling aan het loopbaan- en mobiliteitsbeleid:

- **Richting**: Aan de hand van gesprekken met de Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid vanuit de medezeggenschap en met de Projectgroep Duurzame Inzetbaarheid vanuit

de directie P& O, de wetenschappelijke theorie en de feedback vanuit de stadsbrede klankbordgroepen zijn een overkoepelende missie, visie en ambitie geformuleerd.

- **Loopbaan- en mobiliteitsbeleid:** Leven Lang Ontwikkelen (LLO) geeft invulling aan het loopbaan- en mobiliteitsbeleid zoals opgenomen in de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam (PGA). In PGA-artikelen 8.9.5 en 8.9.6 wordt verwezen naar het loopbaan- en mobiliteitsbeleid. Vanuit P& O wordt er veel aangeboden op het gebied van loopbaan en mobiliteit, maar formeel is er geen beleid op dit gebied. Met het toevoegen van het onderdeel LLO wordt hier invulling aan gegeven. Vanuit LLO wordt ingezet op:
  - Professionalisering: het leren en ontwikkelen om de kennis en vaardigheden op peil te houden en te vergroten. Dit is gelinkt aan de 'Visie op leren en ontwikkelen' en de 'Visie op ambtelijk vakmanschap'.
  - Loopbaan: de verzameling van afspraken en processen die de loopbaanontwikkeling van medewerkers binnen de organisatie ondersteunen en medewerkers helpen om hun persoonlijke en professionele doelen te bereiken
  - Arbeidsmobiliteit: de bereidheid (en het in staat zijn van) van een medewerker om ten behoeve van zichzelf en / of de organisatie te veranderen van functie. Dit is voor de organisatie één van de manieren om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen.

Ad 2. In te stemmen met het voorgenomen besluit tot het vervangen van het ´Handboek Verzuim en Re-integratie´ uit 2006 door het beleidskader duurzame inzetbaarheid.

Het verzuim- en re-integratiebeleid van de gemeente is vastgelegd in het ´Handboek Verzuim en Re-integratie´ uit 2006. Dit beleid is inmiddels gedateerd. Veel van de informatie uit het handboek is te vinden op intranet, in het verzuimprotocol en in de PGA. De uitgangspunten uit het handboek zijn licht aangepast overgenomen in het voorliggende beleidskader. Daarnaast wordt er in het beleidskader verwezen naar het verzuimprotocol, intranet en de PGA om versnippering te voorkomen. Het handboek uit 2006 komt hiermee te vervallen.

Participatie

Interne aangelegenheid.

Het beleidskader is tot stand gekomen in samenwerking met:

- *Projectgroep Duurzame Inzetbaarheid*. Bestaande uit P& O expertises op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- *Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid vanuit de OR*. Vanuit de ondernemingsraad is een werkgroep duurzame inzetbaarheid opgericht. Het beleidskader is in co-creatie met de werkgroep opgesteld.
- *Bureau Inclusie & Diversiteit*

- *Organisatie brede klankbordgroepen*. We hebben zes klankbordgroepen georganiseerd voor medewerkers en leidinggevenden. In totaal hebben 40 collega's deelgenomen, verdeeld over alle clusters.
- *Twee onderzoeken bij uitvoerende directies*. Hierbij zijn er interviews gevoerd met in totaal 80 medewerkers, teamleiders, het directie team en betrokken HR- en verzuimadviseurs over de wensen en behoeften in de uitvoering.

Financiële onderbouwing

Consequenties gedekt? Ja

Overige toelichting

Duurzame inzetbaarheid maakt grotendeels onderdeel uit van de dienstverlening van P& O. De begroting van P& O is kaderstellend voor deze dienstverlening. Afhankelijk van de behoefte van stadsdelen/directies dienen interventies die niet door P& O worden aangeboden binnen het eigen organisatieonderdeel opgevangen te worden, denk bijvoorbeeld aan het inzetten van hulpmiddelen om het werk fysiek minder zwaar te maken.

Gezien het hoge ziekteverzuim investeren we in aanvullende interventies om het verzuim terug te dringen. Deze incidentele kosten maken onderdeel uit van de businesscase Verzuim en vitaliteit die jaarlijks geactualiseerd wordt als onderdeel van de frictiekostenaanvraag.

Conclusie

De genoemde beslispunten in de voordracht hebben wel financiële consequenties en deze zijn reeds geraamd in de begroting (100% dekking).

Communicatie

Binnen de gemeente • Opnemen in de te publiceren besluitenlijst; • Communicatie richting HR Businesspartners en directeuren; • Verdere communicatie volgt na definitieve besluitvorming.

Buiten de gemeente n.v.t.

Documenten

Registratienr.	Naam
AD2024-030113	Advies (pdf)
AD2024-030020	Bijlage I. Beleidskader duurzame inzetbaarheid.pptx (ppt12)
AD2024-029980	College van B&W Voordracht (pdf)

Behandelend ambtenaar (naam, telefoonnummer en e-mailadres)

Informatie niet beschikbaar

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten