



## **Verslag staf Personeel & Organisatie en Inclusie & Diversiteit**

Vergadering **6 januari 2025**

Aanwezig Wethouder Hester van Buren 5.1, 2, e (P&O), 5.1, 2, e  
1. 5.1, 2, e (woordvoerin) 5.1, 2, e (BA), 5.1, 2, e  
5.1, 2, e (Woordvoering), 5.1, 2, e, e (I&D),  
Afwesig Peter Teesink (GS),  
5.1, 2, e, e (P&O)

*Hester*: blijft deelnemen aan het VNG Bestuursoverleg, de commissie Arbeidszaken. Maar zal niet bij alle CAO onderhandelingsbesprekingen aanwezig zijn. Input neemt ze wel mee  
5.1, 2, e de 4<sup>e</sup> lichte statushouders traineepool is vandaag gestart. van de eerdere lichten werken alle (voormalige) trainees in vaste dienst bij de gemeente. Een groot succes.

### **2. Vaststelling concept verslag van 9 december 2024**

Het verslag wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

### **3. Termijnagenda staf**

Er zijn geen opmerkingen n.a.v. van de Termijnagenda.

### **4. P&O: Ter bespreking, beleidskader tijdelijk werken vanuit het buitenland**

In aanwezigheid van 5.1, 2, e (directie P&O)  
Naar aanleiding van bespreking in de staf van 9 december jl. is het beleidskader (tijdelijk werken vanuit het buitenland) opnieuw geagendeerd.

*Hester* heeft wat opmerkingen n.a.v. het stuk. Ze vindt drie maanden werken in het buitenland wel een lange periode. Het werk moet het wel toelaten; het mag geen recht zijn. *Hester* snapt werken in het buitenland vanuit mantelzorg. Maar als iemand als *digital nomad* lang in het buitenland werkt, hoe gaat de samenwerking met andere collega's dan?

5.1, 2, e geeft aan dat werken in het buitenland inderdaad geen recht is. Dit staat ook in het beleidskader. Drie maanden is het maximum; veel medewerkers werken korter in het buitenland. Soms geeft het wat wrijving maar over het algemeen zijn de collega's die geen

gebruik maken van de mogelijkheid tijdelijk in het buitenland te werken positief over het beleid. Belangrijk is om goede afspraken met elkaar te maken. Het beleidskader geeft meer handvatten voor leidinggevenden om op objectieve wijze het gesprek te voeren over werken in het buitenland, los van de relatie met de medewerker. Daarbij wordt HR adviseur altijd betrokken en heeft een belangrijke rol.

*Peter* schetst de achtergrond van het beleid. Tijdens corona zijn we begonnen als pilot; iedereen was verplicht om thuis te werken. Toen iedereen weer op kantoor kon werken is de richtlijn ingevoerd om minstens 2 dagen per week op kantoor te werken. *Peter* sluit aan bij 5.1, 2, e veel medewerkers gaan er goed mee om. Ook is er maar een klein percentage dat er gebruik van maakt. Het is geen recht; er zijn ook functies waarbij je niet in het buitenland kunt werken. Daarbij: als veel medewerkers niet vaak op kantoor werken is het lastiger voor nieuwe medewerkers om te landen.

*Peter*: om een goede balans te vinden hebben we eigenlijk meer handvatten nodig om mee te geven aan leidinggevenden zodat zij bij een aanvraag van een medewerker een goede afweging kunnen maken. Er kan onderzocht worden of het mogelijk is een regeling maken waarbij medewerkers minimaal 2 dagen op kantoor zijn. Je kunt ook per directies of cluster verschil aanbrengen. Een cluster kan bijvoorbeeld bepalen dat gezien het type werkzaamheden werken in het buitenland niet kan. Dan kun je altijd nog gebruik maken van een hardheidsclausule.

5.1, 2, e we gaan opnieuw naar het afwegingskader in het beleid kijken, samen met HR adviseurs. Hierbij betrekken we ook het Facilitair Bureau, i.v.m. link met het huisvestingsplan. Wanneer er een uitbreiding of aanpassing is op het afwegingskader dan zal dit opnieuw in de staf geagendeerd worden. *Hester* geeft aan verder niets nodig te hebben op dit moment voor opvolging van het gesprek wat hierover heeft plaatsgevonden in het college.

#### **5. P&O - Ter bespreking (mondeling): dubbele wethouder met Mbarki i.h.k.v. bewegen en vitaliteit voor medewerkers op 20 januari**

Wethouder Mbarki werkt vanuit zijn portefeuille aan een nieuw beleidskader dagelijks bewegen (voor de stad). In dat kader wil hij ook in gesprek met *Hester* over wat er binnen de P&O portefeuille nu gedaan wordt en eventueel meer gedaan kan worden op het gebied van bewegen en breder de thema's vitaliteit en gezondheid.

5.1, 2, e vanuit P&O doen we al veel. Zo hebben we maatregelen voor medewerkers in zware beroepen. Verder hebben we Amsterdam Fit met een divers aanbod, o.a.: verminderen alcohol gebruik, stoppen met roken, financieel gezond zijn, verlies en rouw op de werkvloer,

mantelzorg en werk. Aanvullend merkt 5.1, 2, e op dat de verzuimcijfers erg hoog zijn. We moeten nog goed uitzoeken wat de reden hiervan is, maar stress en gespannen relaties op de werkvloer lijken hier een rol te spelen. We gaan kijken of onze aanpak vitaliteit hier goed op aansluit. Hester ontvangt voor de dubbele wethouder een annotatie (of voordracht) met een overzicht van maatregelen rond vitaliteit en gezondheid. De insteek is om vanuit P&O voldoende inhoud te leveren voor het beleidskader, zonder dat we nieuwe regelingen optuigen (vanwege beperkte middelen en onvoldoende inzicht in hoe effectief te zijn).

## **6. Rondvraag en afsluiting**

Er is geen rondvraag. De vergadering wordt gesloten.