

Geachte raadsleden,

Hieronder treft u de beantwoording aan op de moties “Wijsheid van Grijsheid (flexpool voor gepensioneerden) en anoniem solliciteren. Met deze beantwoording worden beide moties als afgedaan beschouwd.

Motie ‘Wijsheid van Grijsheid’ (flexpool voor gepensioneerden)

Binnen de organisatie van Papendrecht lopen er verschillende voorbeelden van AOW-gerechtigde collega's die nog werkzaam zijn. Zo werken een aantal collega's langer door en is er een AOW-gerechtigde ingehuurd om kennis te delen en jonge instroom te begeleiden. De situaties zijn gebaseerd op maatwerk en individuele behoeften en kansen. Indien nodig worden er formatieve besluiten genomen om dit mogelijk te maken.

Er heeft een eerste verkenning met de werkgevers van de regio plaatsgevonden. Hieruit blijkt dat het regionale bedrijfsvoering management heeft aangegeven dat op dit moment geen extra inzet nodig is voor het opzetten van een regionale flexpool. Er zijn voldoende instrumentele mogelijkheden om AOW-gerechtigden aan organisatie te binden en/of te behouden. Hier wordt ook binnen de regiogemeenten al via de reguliere instrumenten invulling aan gegeven. Ook binnen de gemeente Papendrecht wordt op deze manier invulling aan gegeven door bewust en gericht de Strategische Personeels Planning in te zetten en een koppeling te maken met de HRM-cyclus. Dit is met name gericht op de al zittende medewerkers. Om externe potentiële kandidaten aan gemeente Papendrecht te kunnen binden, zal na de zomer 2025 in de vacatureteksten hiervoor een extra uitnodiging worden gedaan.

Daarnaast wordt nauw samengewerkt met het regionale Werving & Selectie team Drechtsteden die de partnerorganisaties hierin faciliteert.

Het college geeft hiermee invulling en uitvoering aan de inhoud van deze motie.

Motie anoniem solliciteren

Het regionale werving en selectiebeleid is geactualiseerd en inmiddels in routing gebracht voor definitieve besluitvorming. De OR PPD heeft ingestemd, de stukken zijn retour naar de regio.

In dit vernieuwde beleid zijn onder meer de algemene uitgangspunten van diversiteit en inclusie, integriteit en het actueel juridisch kader verwerkt. In de werkwijze en geest van het beleid is opgenomen dat diversiteit en inclusie wordt bevorderd en elke sollicitant een eerlijke kans krijgt. De selectieprocedure wordt gevolgd, er worden geen stappen over geslagen, er wordt op functie-geschiktheid geselecteerd. Er worden eisen gesteld aan de selectiecommissie en het selectiegesprek zodat gelijke kansen en integriteit geborgd zijn.

Beleidsmatig is anoniem solliciteren nu nog geen onderdeel van dit geactualiseerde beleid. Om uitvoering te geven aan de motie is door gemeente Papendrecht deze wens wel in het regionale bedrijfsvoeringsoverleg ingebracht. Hieruit bleek dat het beleid voldoende instrumentele mogelijkheden biedt om dit op lokaal niveau te organiseren. Wel is benadrukt dat in technische zin het systeem hierop kan worden aangepast. Echter randvoorwaardelijk is het noodzakelijk om het management bij de uitvoering van het werving en selectiebeleid specifiek te trainen in o.a. gesprekstechnieken bij selectiegesprekken.

Gemeente Papendrecht gaat in op het aanbod vanuit de regio om zo spoedig mogelijk uitvoering te kunnen geven aan deze motie. Realisatie hiervan is vooralsnog gepland in Q3-uiteindelijk Q4-2025.

Het college geeft hiermee invulling en uitvoering aan de inhoud van deze motie.

Met vriendelijke groet,
Margreet van Driel