



Aan de gemeenteraad

Onderwerp:

Afdoeningsvoorstel motie "Behoud kennis en vaardigheden" (19bb11501/ 20bb18558).

Op welke gronden deze brief?/Waarom nu voorgelegd?

Tijdens de raadsvergadering van 31 januari 2019 is de motie "Behoud kennis en vaardigheden (19bb11501/20bb18558)" van 50Plus Rotterdam aangenomen. In de brief aan de raad nummer 21bb15949 hebben wij u geïnformeerd over de voortgang en een afdoeningsvoorstel gedaan. Uw raad heeft op 19 januari 2022 besloten deze motie aan te houden.

In deze brief informeren wij u over onze acties ten aanzien van deze motie en stellen u voor om deze motie "Behoud kennis en vaardigheden (19bb11501/20bb18558)" als afgedaan te beschouwen.

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:

Het uitvoeringsprogramma Rotterdam Ouder en Wijzer 2018 – 2022.

Toelichting:

Motie: Behoud kennis en vaardigheden (19bb11501/20bb18558)

Op 31 januari 2019 heeft uw raad de motie "Behoud kennis en vaardigheden" (19bb11501) aangenomen (ingediend door E. Verkoelen (50PLUS Rotterdam) en C. van Aalst (Leefbaar Rotterdam)).

In de motie constateert u dat ruim één op de zes gemeenteambtenaren in ons land de komende vijf jaar met pensioen gaat en dat dit ook voor gemeente Rotterdam grote gevolgen heeft vanwege het verlies van kennis. De motie verzoekt het college zich in te zetten om vroegtijdig oudere ambtenaren hun kennis en vaardigheden over te laten dragen op jongere collega's, bijvoorbeeld met het meestergezel-systeem.



Terecht stelt u in de motie dat het behouden van kennis, vaardigheden en ervaring van oudere werknemers van belang is voor onze gemeentelijke organisatie. In onze gemeente is de uitstroom in de periode tot en met 2026 één op de tien ambtenaren. In combinatie met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het inderdaad nodig om te investeren in het behouden van de kennis en vaardigheden van medewerkers die met pensioen gaan. Aantrekkelijk werkgeverschap is een speerpunt van ons personeelsbeleid. We willen onze zittende en nieuwe werknemers boeien, binden en behouden. Daarom staan de belangen van de werknemer, zoals professionele en persoonlijke ontwikkeling hoog op de agenda.

De uitvoering van deze motie is door cluster Maatschappelijke Ontwikkeling (hierna MO) in behandeling genomen. PPMO Frontlijn, het projectbureau van cluster MO en HR, hebben samen met het programma Rotterdam Ouder en Wijzer een pilot uitgevoerd, met als doel het in kaart brengen hoe kennis en ervaring van de oudere werknemers te behouden is voor de gemeente. De uitgevoerde pilot laat ook zien hoe oudere werknemers aankijken tegen hun aanstaande pensionering en de weg daarnaartoe. Vijftien werknemers van 59 jaar en ouder van het projectbureau PPMO Frontlijn hebben meegedaan aan de pilot. Het ging om werknemers die op relatief korte termijn de gemeente gaan verlaten of al verlaten hebben.

Uit de pilot blijkt dat vrijwel alle deelnemers belang hechten aan kennisoverdracht en hierin willen investeren. Het gaat om een waardevolle variëteit aan kennis, vaardigheden en/of ervaring: zoals vakinhoudelijke kennis, kennis van procedures, het hebben van een breed netwerk, ervaring met trainen, coachen, omgaan met complexe situaties, schrijfvaardigheid en projectmatig werken. Wat betreft de overdracht van deze waardevolle kennis en vaardigheden geven de deelnemers aan dat er sprake moet zijn van maatwerk.

Op basis van de uitkomsten uit de pilot zijn we tot de volgende gemeente brede aanpak gekomen.

De overdracht van kennis, vaardigheden en ervaring wordt *structureel* onderwerp van het gesprek tussen de oudere werknemers en hun leidinggevenden. Hierdoor ontstaat inzicht in de wensen en mogelijkheden van de werknemers zodat de overdracht van kennis en vaardigheden op maat wordt uitgevoerd. Door rekening te houden met de behoeftes van de werknemer en zo maatwerk toe te passen, wordt recht gedaan aan de mogelijkheden van de oudere werknemer. Het belang van de organisatie blijft hierbij leidend.

Een voorbeeld hiervan is het initiatief van PPMO Frontlijn van cluster MO om op basis van de uitkomsten van de pilot de eigen invulling en uitvoering van het personeelsbeleid flexibeler en toekomstgerichter te maken. Om flexibel in te kunnen spelen op de steeds veranderende vraag vanuit het cluster MO, werkt PPMO Frontlijn met een flexibele schil van medewerkers. Door hierin ook oud-werknemers op te nemen, kan PPMO Frontlijn via deze flexibele schil langer gebruik maken van hun expertise.



Voor de gemeente brede aanpak wordt een aantal mogelijkheden al uitgevoerd (punt 1 en 2, op verzoek van een cluster) en/of verkend (punt 3 en 4):

- Het inzetten van een meestergezel-systeem: collega's lopen mee met oudere ervaren werknemers. Door dit meelopen en -kijken, en vooral het in de praktijk doen, wordt de overdracht van kennis meer doelgericht.
Wij zien het buddy-systeem als een belangrijke manier om kennis, vaardigheden en ervaring van oudere werknemers over te dragen en te behouden.
- Het daar waar van toepassing en passend bij de organisatieopgaven faciliteren van maatwerkconstructies voor doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd.
- Organiseren van leerkringen, dialoogtafels en dergelijke waarin oudere werknemers en gepensioneerden hun kennis en ervaring kunnen delen met collega's. Denk hierbij bijvoorbeeld aan terugkomdagen waar gepensioneerden met oud-collega's kunnen sparren of spiegelen over bepaalde onderwerpen.
- Het organiseren van een 'collegetour' als onderdeel van het afscheid nemen. Dit is mede geïnspireerd door het televisieprogramma met de gelijknamige titel. Een vertrekkende collega met veel ervaring wordt dan geïnterviewd en collega's in het publiek kunnen dan vragen stellen. Of een 'collegetour' dé werkvorm is, zal nog moeten worden gezien.

Uitstroom van oudere werknemers heeft expliciet de aandacht van de organisatie. Wij zetten in op het behoud van relevante kennis en ervaring van de collega's die de AOW-gerechtigde leeftijd gaan bereiken en de organisatie verlaten. Hiermee stellen wij u voor om de motie "Behoud kennis en vaardigheden" (19bb11501) als afgedaan te beschouwen.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:

De kosten voor de uitvoering van de motie "Behoud kennis en vaardigheden" kunnen binnen het reguliere concernbrede HR-beleid ingepast worden.


De secretaris,
V.J.M. Roozen

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,


De burgemeester,
R.A.C.J. Simons, l.b.