

<u>Datum raadsvergadering</u>	10-02-2014	Registratienr.	BD 14.4178547
<u>Raadscommissie</u>		Datum B&W besluit	18-02-2014
<u>Datum raadscommissie</u>		Portefeuillehouder	Schroor
<u>Bijlagen</u>	-	Steller	F. Achterhof/K. vd Watering
		Telefoon	(050) 367 76 42
		E-mail	frances.achterhof@gro ningen.nl

Onderwerp

Stadstalent, traineeprogramma gemeente Groningen

Concept raadsbesluit

De raad besluit:

- I. de kosten van het traineeprogramma ter hoogte van € 151.000,-- te dekken uit de reserve "Personeel in Balans";
- II. de kosten ten behoeve van extra werk leerbanen (BBL-plekken) voor jongeren ter hoogte van € 189.000,-- te dekken uit de reserve "Personeel in Balans";
- III. de gemeentebegroting 2014 overeenkomstig te wijzigen;

(Publieks-)samenvatting

Uw raad heeft ons college in 2012 bij de begrotingsbehandeling gevraagd een traineeprogramma voor de gemeentelijke organisatie te ontwikkelen. Dit heeft geresulteerd in het voorstel om te starten met het traineeprogramma "Stadstalent" binnen de gemeente Groningen.

De start van "Stadstalent" en het beschikbaar stellen van extra werk leerbanen (BBL) maakt onderdeel uit van een totaal pakket aan initiatieven om de instroom van jonge ambtenaren te bevorderen en de leeftijdsopbouw van haar personeelsbestand toekomstbestendiger en dichterbij de afspiegeling te brengen van Groningen als jonge studentenstad. Groningen profileert zich landelijk als City of Talent; een toekomstgerichte organisatie met oog voor talent.

Inleiding

De opdracht voor het starten van een traineetraject vloeit voort uit de motie van uw raad d.d. 14-11-2012: "Groningen, kansen voor talent II" te weten:

- het aanbieden van traineeships door de gemeente kan een goed middel zijn in het kader van talentontwikkeling;
- voor de gemeente kunnen traineeships interessant zijn, omdat zij hierdoor kennis kan maken met talent en hier haar voordeel mee kan doen.

Uw raad heeft ons college verzocht binnen de gemeentelijke organisatie enkele traineeships te ontwikkelen.

Ons college stelt voor om een traineetraject te starten waarbij nadrukkelijk samenwerking wordt gezocht met de Rijksuniversiteit Groningen en Hanze Hogeschool.

De gemeente Groningen biedt al een aantal jaren werk leerbanen (BBL) aan, waarbij jongeren van MBO en/of HBO in de combinatie van werken en leren hun opleiding kunnen volgen. Ons college stelt uw raad voor het aantal werk leerbanen te verhogen met zes extra plekken.

Het gemeentelijk traineetraject Stadstalent en de extra BBL-plekken maken onderdeel uit van een aantal verschillende thema's voor (tijdelijke) instroom van jongeren. Andere onderdelen zijn werkervaringsplekken met behoud van uitkering voor jonge hoog opgeleiden in samenwerking met Noorderlink en de mogelijkheid om jonge mensen aan te nemen wanneer ouderen minder gaan werken. Dit laatste wordt nader uitgewerkt in de uitwerking van het generatiepact.

In het Sociaal Statuut 2014-2018 zijn afspraken gemaakt over het generatiepact. De kern van dit pact is dat medewerkers van 55 jaar en ouder tijd kunnen inleveren, waarvan de gemeente een deel voor haar rekening neemt. De besparing die dit de gemeente oplevert, wordt gebruikt voor bezuinigingen en jonge instroom.

Beoogd resultaat

Met de start van het traineeprogramma "Stadstalent" wil de gemeente Groningen de instroom van jonge ambtenaren bevorderen en de leeftijdsopbouw van haar personeelsbestand toekomstbestendiger maken en dichterbij de afspiegeling brengen van Groningen als jonge studentenstad. Daarnaast profileert de gemeente zich als een toekomstgerichte organisatie met oog voor talent. De gemeente Groningen profiteert van de impuls van jong talent met een frisse blik, nieuw vergaarde kennis en dynamiek op de werkvloer.

Tegelijkertijd biedt het traineeprogramma trainees de mogelijkheid hun perspectief op de arbeidsmarkt te vergroten door gedurende een korte periode relevante werkervaring op te doen en competenties in de praktijk te ontwikkelen op een additionele werkplek of taak.

De instroom van jongeren is één van de speerpunten van het gemeentelijke HRM-beleid.

Kader

Met de start van het traineetraject beantwoordt ons college de motie van uw raad "Groningen, kansen voor talent II" van 14 november 2012. De gemeente Groningen kent per 1 januari 2014 een nieuw Sociaal Statuut, met als onderdeel het generatiepact. Daarmee wil zij als werkgever de instroom van jonge ambtenaren bevorderen en de leeftijdsopbouw van haar personeelsbestand toekomstbestendiger maken en dichterbij de afspiegeling brengen van Groningen als jonge studentenstad.

Argumenten/afwegingen

Met de start van het traineetraject beantwoordt ons college de motie van uw raad "Groningen, kansen voor talent II" van 14 november 2012. De gemeente Groningen kent per 1 januari 2014 een nieuw Sociaal Statuut, met als onderdeel het generatiepact. Daarmee wil zij als werkgever de instroom van jonge ambtenaren bevorderen en de leeftijdsopbouw van haar personeelsbestand toekomstbestendiger maken en dichterbij de afspiegeling brengen van Groningen als jonge studentenstad.

Maatschappelijk draagvlak/participatie

De instroom van jongeren is één van de speerpunten uit de gemeentelijke HR strategie. Het bevorderen van de instroom van jonge ambtenaren is noodzakelijk om te komen tot een toekomstbestendig personeelsbestand. Als werkgever heeft de gemeente Groningen bovendien een stevige opgave om in tijden van bezuinigingen en reorganisatie hier uiting aan te kunnen geven nu de vacatures niet meer extern worden ingevuld. Hierdoor krijgen jongeren weinig kans om regulier in te stromen.

Financiële consequenties

De kosten voor het traineeprogramma "Stadstalent" zijn begroot op € 151.000,--. Dit is inclusief de salariskosten van de trainees. Door gebruik te maken van expertise in eigen huis en samenwerking met GOA-Publiek kan dit totale bedrag beperkt blijven. Hiervoor kunnen tien trainees gedurende tien maanden relevante werkervaring opdoen.

De kosten voor de extra werk leerbanen (BBL) (zes extra plekken) bedragen € 189.000,--. Dit is inclusief de salariskosten voor de BBL-ers. De BBL-ers zijn 32 uur per week werkzaam.

Voorgesteld wordt om de dekking voor zowel het traineeprogramma als de extra BBL-plekken te halen door dit bedrag uit de reserve "Personeel in Balans" te onttrekken.

Begrotingswijziging 2014 (Raad)								
Stadstalent, traineeprogramma gemeente Groningen								
Betrokken organisatieonderdeel			Concernstaf					
Naam voorstel			Stadstalent, traineeprogramma gemeente Groningen					
Besluitvorming (orgaan + datum)			Raad, maart 2014					
Incidenteel / Structureel			I					
Soort wijziging			Exploitatie					
Financiële begrotingswijziging				Bedragen x 1.000 euro				
Nr.	Deelprogramma	Organisatieonderdeel I/S	Lasten	Baten	Saldo voor res. Mut.	Toev.res.	Ont. Res	Saldo na res. Mut.
13.1	College en Raad	Concernstaf	I	151.000	-151.000		151.000	0
13.1	College en Raad	Concernstaf	I	189.000	-189.000		189.000	0
TOTALEN BEGROTINGSWIJZIGING				340.000	0	-340.000	0	340.000
<i>Inhoudelijk toelichting op de begrotingswijziging</i>								
In 2008 is de reserve 'Personeel in Balans' ingesteld voor het programma personeel in balans. De kosten voor het traineeprogramma en de extra werk leerbanen passen in het programma. De benodigden gelden worden onttrokken uit de reserve en ter begroting gebracht.								

Realisering en evaluatie

De werving en selectie van tien talenten voor "Stadstalent" zal spoedig plaatsvinden. Het streven is om begin 2014 met de eerste trainees te starten.

De vakdirecteur heeft binnen het traineeprogramma de rol van opdrachtgever. Hij/zij is verantwoordelijk voor het formuleren van goede additionele opdrachten, die van meerwaarde zijn voor de gemeentelijke organisatie. Uiteindelijk beoordelen zij ook de trainees op de beoogde resultaten. Omdat het van belang is dat de trainees meer inzicht krijgen in het werken in een gemeentelijke organisatie zal het Groninger Management Team (GMT) de trainees uitnodigen voor gezamenlijke bijeenkomsten.

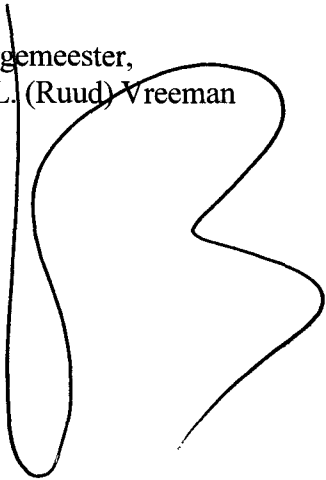
Door het traineeprogramma Stadstalent wordt de organisatie versterkt met een groep jonge medewerkers, die met een frisse blik met organisatiebrede thema's aan de slag gaat. Samen met de overige (bestaande) initiatieven wordt de toestroom van jonge ambtenaren bevorderd en wordt gewerkt aan een toekomstbestendig personeelsbestand. De trainees krijgen een plek voor 10 maanden, maar een mogelijke terugkeer in de gemeentelijke organisatie is in de toekomst niet uitgesloten. We vullen na verloop van tijd onze eigen "virtuele kweekvijver" door telkens een nieuwe lichte trainees te werven en een plek te bieden.

Daarnaast worden de trainees in het gemeentelijke netwerk geïntroduceerd, doen op hoog niveau werkervaring op en krijgen na afloop een getuigschrift. Met dit alles op zak hebben zij een beter perspectief op de arbeidsmarkt.

De gemeente Groningen zal gedurende de looptijd van het traineeprogramma de trainees en het programma actief blijven volgen evenals de overige (tijdelijke) instroom van jongeren in het kader van het generatiepact.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. R.L. (Ruud) Vreeman

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left and a large, sweeping loop on the right.

de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

A handwritten signature in black ink, featuring a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.