

Visie op externe inhuur

(DT 7-11-'18/OR 19-12-'18)



Aanleiding en doel visie

- Richting bij de afweging inhuur extern personeel
- Aanbesteding externe inhuur: visie geeft input voor programma van eisen aanbestedingstraject
- Nieuwe HR visie “HR op koers”: via de speerpunten HR op Koers wordt externe inhuur gekoppeld aan het personeelsbeleid

Definitie externe inhuur

- “De personele capaciteit die niet in dienst is van een gemeente maar van een private organisatie (incl. zzp), die tijdelijk door het management wordt ingezet voor het opvangen van fluctuaties en knelpunten in de bedrijfsvoering, het uitvoeren van projecten en incidentele specifieke klussen”
- Wel: uitzendkrachten, payroll krachten, detachering, interim-management en zzp'ers
- Niet: werken, diensten, levering, gesubsidieerde activiteiten, gedetacheerden via netwerken/samenwerkingspartners

Redenen voor externe inhuur

- Opvangen knelpunten in formatie (ziekte, afwezigheid, vacatures)
- Geen ruimte in vaste formatie/boventalligheid voorkomen
- Tijdelijk geld/additionele taken (bijv. door dienstverlening aan andere gemeenten)
- Specifieke en specialistische deskundigheid
- Kostenoverwegingen
- Fluctuatie in werkaanbod

Afwegingskader contractvorm

1. Kernbezetting: eigen werving → Vaste of tijdelijke aanstelling
2. A. Flexibele schil: eigen werving → Tijdelijke aanstelling
→ Payroll contract

B. Flexibele schil: externe werving
→ uitzend/detacheringscontract

C. Flexibele schil - externe werving/niet reguliere functies
→ ZZP overeenkomst

Onze visie

Het college bouwt deze bestuursperiode, samen met management en medewerkers aan een organisatie die transparant, flexibel en resultaatgericht is, om de ambities van het collegeprogramma te realiseren. Daarbij doen we in de eerste plaats een beroep op ons eigen personeel, maar vullen dit zo nodig aan met externe inhuur.

Externe inhuur draagt bij aan de wendbaarheid van de organisatie en helpt om efficiënt in te spelen op een bijzondere of wisselende vraag naar mens- en denkkracht voor het realiseren van onze ambities.

Onze belangrijkste uitgangspunten hierbij zijn “bewust inhuren” en “goed werkgeverschap”

Bewust inhuren

- Externe inhuur is een instrument dat bijdraagt aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen en ambities
- Extern inhuren is een bewuste keuze en is onderdeel van strategische personeelsplanning
- Gemotiveerde afweging voor welke taken en functies we eigen capaciteit inzetten en waarvoor we externe capaciteit willen inhuren
- Geen gemeente brede norm, want opgaven en omstandigheden wisselen per organisatieonderdeel
- Management bepaalt juiste mix vast - flex
- Afweging voor inhuur is meer dan een financiële afweging
- Belangrijke afwegingen zijn flexibiliteit, ambitie en aantrekken van het juiste talent

Goed werkgeverschap

- Altijd eerst kijken naar inzet eigen medewerkers bij flexibele vraagstukken
- Doel is interne mobiliteit, ontwikkeling medewerkers, behoud waardevolle kennis en expertise, dit faciliteren met passende HR maatregelen
- Ambtelijke aanstelling (vast of tijdelijk) voor structurele taken/formatie
- Flexibele invulling voor additionele taken en/of incidenteel geld
- Externe medewerker maximaal 2 jaar inhuren
- Als inzet/specifieke kennis voor langere periode gewenst is, zoeken naar andere oplossingen
- Arbeidsvoorwaarden ambtelijk personeel en externe inhuur zoveel als mogelijk gelijkwaardig, wel rekening houdend met de verschillende vormen van externe inhuur

Koppeling met speerpunten HR visie

HR op koers (strategie)		
Aantrekken talent	Duurzame inzetbaarheid	Aantrekkelijk werkgeverschap
• Toekomstbestendig & wendbaar pers. bestand met evenwichtige leeftijdsopbouw • Inclusieve bedrijfscultuur	• Vakmanschap -> Leren -> Loopbaan -> Leiderschap • Vitaliteit	• De beste plek om te werken • Welkom aan boord
Basis op orde		
• Optimale dienstverlening • Optimale processen • Ontwikkeling team		

Duurzame inzetbaarheid

We hechten veel belang aan de kwaliteit van onze externe medewerkers en hun toegevoegde waarde voor de gemeente Leeuwarden, dit is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen gemeente Leeuwarden, externe medewerker en samenwerkingspartner externe inhuur.

- Externe medewerkers kunnen deelnemen aan het centrale opleidingsprogramma
- Externe medewerkers die we voor langere tijd aan ons binden draaien mee in de gesprekscyclus
- Externe medewerkers hebben bij interne sollicitaties dezelfde uitgangspositie als vaste medewerkers

Duurzame inzetbaarheid

- We vinden het belangrijk dat onze externe medewerkers fit en gemotiveerd zijn en plezier in hun werk hebben
- De manager speelt een actieve rol in de preventie van en de begeleiding bij ziekteverzuim van de externe medewerkers
- Van onze samenwerkingspartner voor externe inhuur verwachten wij een actief vitaliteits- en verzuimbeleid met een focus op mogelijkheden

Aantrekkelijk werkgever: De beste plek om te werken!

De samenwerkingspartner voor externe inhuur

- Draagt bij aan onze arbeidsmarktcommunicatie en zet hiervoor de juiste instrumenten in
- Ondersteunt ons met markt- en doelgroepenanalyses en benchmarks
- Levert een optimale kandidaat ervaring bij sollicitaties

Aantrekkelijk werkgever: welkom aan boord!

- We hebben aandacht voor de betrokkenheid en binding van onze externe medewerkers
- Een succesvolle “landing” in onze organisatie is hiervoor cruciaal
- Externe medewerkers doorlopen het (nog te ontwikkelen) centraal inwerkprogramma
- Dit verdient zich terug door snellere productiviteit en minder verloop

Aantrekkelijk werkgever

- Arbeidsvoorwaarden en contractvorm zijn belangrijke instrumenten voor aantrekkelijk werkgeverschap
- Arbeidsvoorwaarden ambtelijk personeel en externe inhuur zoveel als mogelijk gelijkwaardig, wel rekening houden met de verschillende vormen van externe inhuur
- In de arbeidsmarktcommunicatie zijn we transparant over de contractvorm die we aanbieden

Aantrekken talent

De samenwerkingspartner voor externe inhuur

- ondersteunt ons in het streven naar een optimale leeftijdsmix en een inclusieve bedrijfscultuur waaronder het aantrekken van collega's met een beperking
- heeft kennis van onze organisatie en onze kernwaarden. Weet welke medewerkers passen bij onze organisatie; zowel qua kennis, toegevoegde waarde en houding en gedrag

Basis op orde: optimale dienstverlening en processen

Optimale processen

- Externe inhuur is een middel voor behalen organisatiedoelstellingen
- Grip op inhuur en sturen op kosten zijn hierbij belangrijk
- Alleen externe inhuur binnen de vastgestelde richtlijnen voor het formatiebeheer
- Monitoren van en sturen op effectieve inzet van externe inhuur middels periodieke rapportages in de planning & controlcyclus (VvB)
- Inhuurproces, systemen en registratie zijn ingericht op waarborgen doelmatigheid, doeltreffendheid en rechtmatigheid
- Middels contractmanagement worden de afspraken met dienstverlener voor externe inhuur gevolgd, bewaakt en zo nodig bijgestuurd

Optimale dienstverlening

- Adviesrol accounthouder bij de strategische doorkijk organisatieonderdelen en balans flex - vast
- Adviesrol en ondersteuning door werving en selectie bij afweging externe inhuur