

## Bijlage 2.10 Proeftuinkart gemeente Zeist

# Zpp-schap en flexibiliteit in beloning

### Aanleiding

De gemeente Zeist streeft een flexibele organisatie na om beter in te kunnen spelen op vragen vanuit de samenleving én om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor medewerkers. De gemeente onderzoekt op welke wijze een vernieuwing tot stand gebracht zou kunnen worden, van buiten naar binnen of van binnen naar buiten.

### Insteek pilot

De gemeente Zeist is vooral snel en praktisch aan de slag gegaan met het ZPP-schap (Zelfstandig Publiek Professional) voor tijdelijke opdrachten. Zeist zag het ZPP-schap niet als doel op zich, maar als middel om kennis en kunde ook bij andere overheden in te zetten. Het past in het grotere geheel om te streven naar een flexibelere organisatie. Daarnaast wil de gemeente flexibiliteit in beloning onderzoeken.

### Aanpak

- De gemeente heeft met 11 personen afspraken gemaakt over flexibele inzet. Het betreft nu nog voornamelijk HBO'ers, maar het is de bedoeling dat binnen alle functieniveaus medewerkers flexibel worden. Van managers tot secretaresses en administratief medewerkers.
- Op dit moment werken 4 managers, een arbeidsjurist en een P&O adviseur deels bij andere overheden. Een trainee is teammanager geworden (opleidingsplek).
- De ZPP'er moet zelf opdrachten binnenhalen en een deel van de loonsom terugverdienen.
- Zeist zoekt naar een 'paraplu-afpraak' om ook flexibiliteit in beloning vorm te geven. Op dit moment wordt gedacht aan het maken van resultaatafspraken met een omvang van circa 1.400 declarabele uren.
- Voor een specifieke manager heeft Zeist de volgende resultaatafspraken gemaakt: een detacheringsovereenkomst met de provincie Utrecht voor 32 uur per week voor de periode 1 mei 2013 tot eind 2014. De medewerker verzorgt projectmanagement. Dit werd eerst door een fulltimer ingevuld. De invulling op basis van 32 uur leverde voor de provincie dus een besparing op. De medewerker kan haar tijd flexibel invullen, maar is wel geheel verantwoordelijk. Ze is op 2 vaste dagen per week beschikbaar en aanwezig bij de provincie of bij de andere deelnemende organisaties in het project. Voor de projecten voor de gemeente Zeist heeft de medewerker een formatje gemaakt met afspraken over: hoeveel uur, met welk resultaat en op welke termijn. De medewerker heeft een aanstelling van 36 uur, maar wil een flexibele beloning ontvangen. Als bovenstaande afspraken worden uitgedrukt in waarde zou hier een passende beloning tegenover moeten staan.
- In regionaal verband (8 gemeenten) worden voor vacatures en tijdelijke klussen alle medewerkers als interne kandidaat gezien. Als een medewerker bij de ene gemeente niet lekker op zijn/haar plek zit, kan hij/zij in een andere gemeente juist weer tot bloei komen.

### Uitkomsten

- Medewerkers die een stap buiten hun functie hebben gemaakt, hebben met behulp van storytelling hun ervaringen gedeeld.
- Een vaststellingsovereenkomst in de geest van GoWeGe kan als paraplu dienen en de voorgestane flexibele beloning bekrachtigen.

### **Leerervaringen**

- Duurzame inzetbaarheid vraagt om organisatieontwikkeling en een cultuurverandering. Deze beoogde organisatieontwikkeling en cultuurverandering zijn op gang gekomen.
- Inhuur van een ZPP'er is voor een gemeente anders dan externe inhuur. Een ZPP'er wil over het algemeen maatschappelijk nuttig bezig zijn en is vanuit die insteek een relatie met de gemeente aangegaan. Bij een externe speelt dit niet op deze manier.
- Aan het ZPP-schap kleven voor- en nadelen die per persoon verschillen. Zo geeft het werken voor verschillende opdrachtgevers een van de managers een enorm gevoel van waardering en een energieboost. Als nadeel ervaart zij dat het soms lastig is tijd te verdelen tussen de verschillende opdrachtgevers. Dit kan loyaliteitsproblemen opleveren, maar ze probeert alle opdrachtgevers tevreden te houden. Soms komt ze hierdoor in de knel met haar tijd, maar het gevoel van eigen verantwoordelijkheid en vrijheid weegt daar voor haar tegenop. De verhouding privé-werk kan uit balans raken.
- Medewerkers opteren in eerste instantie niet voor het ZPP-schap in verband met de nadelen en de risico's. Met detacheringen wordt hetzelfde bereikt (werken voor meerdere opdrachtgevers aan leuke klussen).
- Alhoewel het zoeken is naar de juiste vorm, levert het werken aan klussen voor meerdere opdrachtgevers de organisatie wel veel op. Medewerkers plukken voor zichzelf de krenten uit de pap, krijgen meer energie, leren nee zeggen en worden productiever. Dit komt de dienstverlening aan burgers ten goede.
- Door dingen te gaan doen, ontstaan de afspraken vanzelf. Je moet niet alles van tevoren willen bedenken, dan sla je goede ideeën dood. Er zijn altijd wel redenen waarom iets niet kan.

### **Hoe verder?**

- Zeist wil verder met de ingezette organisatieontwikkeling en cultuurverandering. Er spelen meerdere trajecten die om verdere uitwerking vragen, namelijk experimenten met de cao van de toekomst, duurzame inzetbaarheid en vernieuwende arbeidsrelaties.
- Het wensbeeld is een meer volwassen arbeidsrelatie. Nu zijn aanstellingen vanuit de overheid eenzijdig. In een vaststellingsovereenkomst kunnen tweezijdig afspraken worden vastgelegd. De cao van de toekomst (GoWege) kan als leidraad worden gebruikt. In het geval van nieuwe arbeidsverhoudingen gaat het niet om het juridisch dichttimmeren van afspraken, maar om vertrouwen over en weer.

### **Meer informatie?**

Neem contact op met:

Barry Oeljee,

personeelsadviseur

Telefoon: (06) 53 78 46 02 / (030) 698 77 22

E-mail: [b.oeljee@zeist.nl](mailto:b.oeljee@zeist.nl)