

Bijlage 1: Notitie voor gemeenteraad over 'activiteiten richting arbeidsmarkt'

Op verzoek van het college informeren wij uw raad in deze notitie over diverse activiteiten die we ondernemen in het kader van onze arbeidsmarktbenadering. De voorbeelden hieronder zijn niet uitputtend; natuurlijk doen we nog veel meer op dit gebied. De bloemlezing hieronder geeft inzicht in de diverse terreinen waarop we activiteiten ondernemen.

Naast deze activiteiten blijven we in de gaten houden welke ontwikkelingen op ons afkomen en wat er nodig is om daarop in te spelen.

Arbeidsmarktcommunicatie / werkgeversmerk

Om potentiële nieuwe medewerkers aan te trekken is het belangrijk dat we zichtbaar en vindbaar zijn als interessante werkgever. Daarvoor zijn we onder andere doorlopend bezig met het versterken van ons 'werkgeversmerk': De Vooruitbewegers. P&O en Communicatie trekken daarbij samen op. Ook hebben we daar externe expertise bij ingeschakeld. Bureau Catapult uit Hellendoorn heeft ons geholpen om in onze uitstraling richting de arbeidsmarkt te focussen op wat we willen uitstralen, inclusief het ontwikkelen van diverse middelen die daarbij kunnen helpen ('corporate movie'; tekst- en beeldmateriaal en andere huisstijlmiddelen). Belangrijk daarbij is dat onze uitstraling wervend is én congruent: wat we uitstralen naar buiten moet intern ook herkend worden. Inmiddels hebben we een corporate video en een aantal ambassadeursvideo's en zijn we bezig met het opnemen van specifieke video's om het werken in een bepaald team in de 'spotlight' te zetten (*zie linkjes aan het eind van deze notitie*). Ook laten we in deze video's op subtiele manier zien op welke manier wij als werkgever inclusief zijn. Onze uitingen op sociale media zijn aangepast aan de sfeer van het werkgeversmerk.

Hoewel we geen concrete meetresultaten hebben van bijvoorbeeld het verschil met enkele jaren terug, hebben we wel het beeld dat onze inspanningen vruchten afwerpen. Onze vacatures worden op bijvoorbeeld LinkedIn goed bekeken en de term Vooruitbewegers wordt regelmatig benoemd in sollicitaties. Een mooi voorbeeld is een collega die recent in dienst is getreden en die aangaf dat wat hij las over 'De Vooruitbewegers' voor hem hét zetje was om te solliciteren!

Recruitment

Nu het steeds moeilijker wordt om goede kandidaten aan te trekken, zetten we daarvoor steeds vaker specifieke expertise in. Sinds najaar 2022 hebben we een recruiter, eerst tijdelijk en sinds eind 2023 in vaste dienst. Deze kan zich focussen op al wat nodig is voor werving&selectie en heeft specifieke kennis van wervingsmethoden en -kanalen. De recruiter zorgt voor een grotere zichtbaarheid van Borger-Odoorn als werkgever, via de sociale media maar ook bijvoorbeeld door aanwezigheid bij banenmarkten. Ook het 'koffiemoment' wordt steeds vaker ingezet. Potentiële kandidaten voor een vacature gaan eerst (fysiek of digitaal) een kopje koffie drinken met de recruiter of met een medewerker die informatie over de vacature en onze organisatie kan verstrekken. Zo krijgt de kandidaat een nog beter beeld van de vacature en kan met overtuiging besluiten om te solliciteren.

Trainees

Een bijzondere vorm van werving&selectie is het inzetten van trainees. Dit zijn veelal starters op de arbeidsmarkt, die via een traineeship het werken bij de gemeente leren kennen. Uit een evaluatie in

2023 weten we dat een aantal van deze trainees het werken bij een gemeente niet hadden overwogen als ze deze kans via het traineeship niet hadden gekregen. Gedurende het jaar van hun traineeship brengen zij een frisse blik, actuele kennis en een heel eigen (jonge) dynamiek in onze organisatie. Daarnaast slagen we erin om meer dan de helft van de trainees te behouden voor de organisatie door ze na afloop van het traineeship een structurele functie aan te bieden.

In BOCE-verband werken we aan de ontwikkeling van een BOCE-traineeship, wat aantrekkelijk kan zijn voor potentiële trainees die het interessant vinden om in 'meerdere keukens te kijken'.

Samenwerken / lobbyen

Soms kunnen we door slim samen te werken vacatures sneller/beter invullen. Bijvoorbeeld door in BOCE-verband geschikte kandidaten die (net) niet zijn aangenomen, op vacatures bij de andere gemeente te wijzen. Of door op provinciaal niveau een flexteam in te richten dat alle Drentse gemeenten kan ondersteunen bij de warmtetransitie. Ook over andere onderwerpen wordt (op HR-niveau én op het niveau van de gemeentesecretarissen) nagedacht over kansen om de personele schaarste aan te pakken.

Belangrijk is ook dat het 'werken bij een gemeente' meer en beter onder de aandacht wordt gebracht van potentiële sollicitanten, die dit nog niet eerder als optie hadden overwogen. Daarom hebben we gelobbyd bij bijvoorbeeld de VNG, het AenO-fonds Gemeenten en de VDG, om een gezamenlijke campagne "werken bij de gemeente" van de grond te krijgen. Een dergelijke campagne kun je niet voeren als (betrekkelijk kleine) gemeente alleen, dat werkt alleen vanuit een gezamenlijke inzet. We zijn blij om te kunnen melden dat met ingang van februari 2025 de VNG een landelijke campagne is gestart om het 'werken bij de gemeente' meer onder de aandacht te brengen (*zie link naar campagnebericht op LinkedIn aan het eind van deze notitie*).

Een mooie vorm van samenwerken was ook de gezamenlijke stand op het Zoo werkt 't – festival in 2023. Wij hadden daar een stand, samen met 5 andere gemeenten uit de Arbeidsmarktregio: Emmen, Coevorden, SWO De Wolden-Hoogeveen en Midden-Drenthe.

Medewerkers als ambassadeurs

Werving van nieuwe medewerkers vindt plaats via verschillende kanalen. Onze netwerken zijn een belangrijk wervingskanaal. Daarom vragen wij met enige regelmaat aandacht van onze medewerkers voor hun rol als ambassadeur van onze organisatie. Alle medewerkers hebben een eigen netwerk; gezamenlijk heeft dat een enorm bereik.

Referral recruitment

Een bijzondere vorm van ambassadeurschap is het "aanbrengen" van een sollicitant. In het kort:

- een zittende medewerker tipt iemand uit zijn/haar netwerk op een vacature;
- deze betrokkene solliciteert daadwerkelijk en wordt uiteindelijk aangenomen;
- als deze betrokkene daadwerkelijk bij ons in dienst is;
- dan ontvangt de betreffende (zittende) medewerker een bonus van € 250,= netto. Geen enorm bedrag, maar wel leuk meegenomen. Dit heeft al tot meer dan 10 concrete resultaten geleid.

Zeepkistsessies en andere activiteiten

Zeker sinds we meer hybride werken, is het lastiger om collega's te ontmoeten of om te weten waar je collega's mee bezig zijn. Om ons verbonden te voelen met collega's en met de organisatie, is ook dat laatste belangrijk. Hoe ziet het werk van een collega er eigenlijk uit? Daarom organiseren we 4 of 5 keer per jaar een korte zeepkistsessie (30-40 minuten) waarin een collega vertelt over zijn/haar

werk. Inmiddels zijn er al 7 zeepkistsessies geweest, met interessante verhalen waarbij elke keer nog weer nieuwe kennis over het werk bij de gemeente wordt opgedaan.

Naast deze zeepkistsessies zijn er tal van andere activiteiten om het ontmoeten van en de verbinding tussen collega's te stimuleren. Van Voute Kerstontbijt tot Valentijnslunches, van Pubquiz tot personeelsfeest, van activiteiten van de Personeelsvereniging tot Warme Winterse lunch. Allemaal in het teken van de sociale cohesie en de verbinding met organisatie en collega's.

Tot slot: behoud/retentie

Het binnenhalen van nieuwe medewerkers is, zoals gezegd, van groot belang om onze personeelsbezetting op peil te houden en daarmee onze opgaven aan te kunnen. Maar misschien nog wel belangrijker is het behouden van (de meeste van) onze zittende medewerkers. Natuurlijk is er een bepaalde mate van verloop, dat is altijd zo geweest en zal ook zo blijven. De jaren van een levenslange loopbaan bij de gemeente liggen inmiddels ver achter ons. Maar we willen wel voorkomen dat te veel medewerkers tegelijk vertrekken, waardoor onze continuïteit in het gedrag komt. Daarom besteden we ook veel aandacht aan het werkgeluk van onze medewerkers, door middel van bijvoorbeeld vitaliteitsbeleid, loopbaanbeleid, ontwikkeling van onze medewerkers en behoud van de onderlinge verbinding.

[De VooruitBewegers - werken bij de gemeente Borger-Odoorn](#)

[Ontmoet onze VooruitBewegers! | Gemeente Borger-Odoorn](#)

[Maak kennis met onze VooruitBeweger Marjolijn, Beleidsadviseur Wmo | Coördinator team Meedoen! - YouTube](#)

[Maak kennis met onze VooruitBeweger Dion, Medewerker Groenvoorziening](#)

[Compilatie-video post op LinkedIn \(VNG-campagne 'werken bij gemeente'\)](#)