

uw kenmerk
uw brief van
ons kenmerk 24.077542
inlichtingen bij K. van Rutten
doorkiesnummer (070) 326 5160.

Bedrijfsvoering

HRM

De Raad

Huis van de stad, Generaal Spoorlaan 2
Postbus 5305, 2280 HH Rijswijk
Telefoon 14 070
stadhuis@rijswijk.nl
www.rijswijk.nl
iban BNG: NL15BNGH0285007424

betreft Grip op inhuur

datum
bijlage(n) -

1. Inleiding

Zoals toegezegd in het kaderdebat van 9 juli 2024 informeren wij u met deze brief over de ingezette maatregelen om de grip op inhuur te vergroten. Met deze raadsinformatiebrief wordt deze toezegging afgedaan.

De inhuur van externe arbeidskrachten is onderdeel van de totale inzet van personeel in de organisatie en vindt plaats in het licht van de brede context van de Rijswijkse situatie. De inwonersklasse van Rijswijk (klasse 5, 40.000 tot 60.000 inwoners) bepaalt de opbouw van de organisatie. In onze regio met ministeries, de provincie en een aantal grotere gemeenten betekent dit iets voor onze concurrentiepositie op de arbeidsmarkt. We kunnen potentiële medewerkers niet dezelfde salarissen bieden als bijvoorbeeld de gemeente Zoetermeer of Den Haag, laat staan dat we kunnen concurreren met inhuurtarieven. Dit geldt vooral voor zwaardere strategische en specialistische functies als programma-managers, projectleiders, senior beleidsmedewerkers, planologen, IT-medewerkers en senior juristen.

Tegelijkertijd hebben we in deze grootstedelijke omgeving, net als onze grotere buurgemeenten, te maken met grootstedelijke problematiek binnen onder andere het veiligheidsdomein en het sociaal domein. Samen met de groei van onze stad naar meer dan 60.000 inwoners, de ontwikkeling van RijswijkBuiten en een aantal ingewikkelde binnenstedelijke bouwprojecten zijn we voor het realiseren van onze gemeentelijke opgaven voor een aanzienlijk deel aangewezen op tijdelijke inhuur.

Ondanks deze context wijkt Rijswijk in de omvang van de inhuur niet significant af van het gemiddelde in de regio Haaglanden. Voor de regio is het percentage 23 % (percentage inhuurkosten ten opzichte van de totale personeelskosten), voor Rijswijk is dat 23,6% (bron: personeelsmonitor A&O fonds). Dit neemt niet weg dat we maatregelen blijven inzetten om instroom op reguliere arbeidsovereenkomsten te vergroten en duurder inhuur waar mogelijk te verminderen.

2. Kern informatie

In 2023 is er totaal € 13 mln. uitgegeven aan inhuurkosten. Deze kosten zijn grotendeels gedekt binnen de begroting.

Uitgave Inhuur		€13.000.000
Begroot	€ 5.400.000	
Dekking uit vacatureruimte	€ 6.000.000	
Dekking uit investeringen	€ 878.000	
Verschil		€ 722.000

Jaarlijks wordt in de begroting een bedrag opgenomen voor voorzienbare inhuurkosten.

Voor projecten is meestal tijdelijke inzet en specifieke expertise nodig. Deze specialisten zijn over het algemeen schaars, daardoor niet aan te trekken binnen de geldende gemeentelijke salarisschaal en bovendien slechts tijdelijk nodig. Dan is inhuur vaak de meest passende en haalbare oplossing.

Daarnaast wordt er vooral ingehuurd binnen de vacatureruimte van de vastgestelde personeelsbegroting. In de huidige krappe arbeidsmarkt blijft het moeilijk om alle vacatures (tijdig) te vervullen. Op moeilijk vervulbare vacatures zijn we dan aangewezen op inhuur zodat we onze (wettelijke) taken kunnen blijven uitvoeren. Zoals in de inleiding beschreven speelt hier de situatie van Rijswijk binnen onze regio een belangrijke rol. De kosten van deze inhuur wordt in principe gedekt uit de ruimte binnen het personeelsbudget doordat vacatures (nog) niet zijn ingevuld. We sturen hierbij op het beschikbaar budget.

3. Gevolgen en/of vervolgtraject

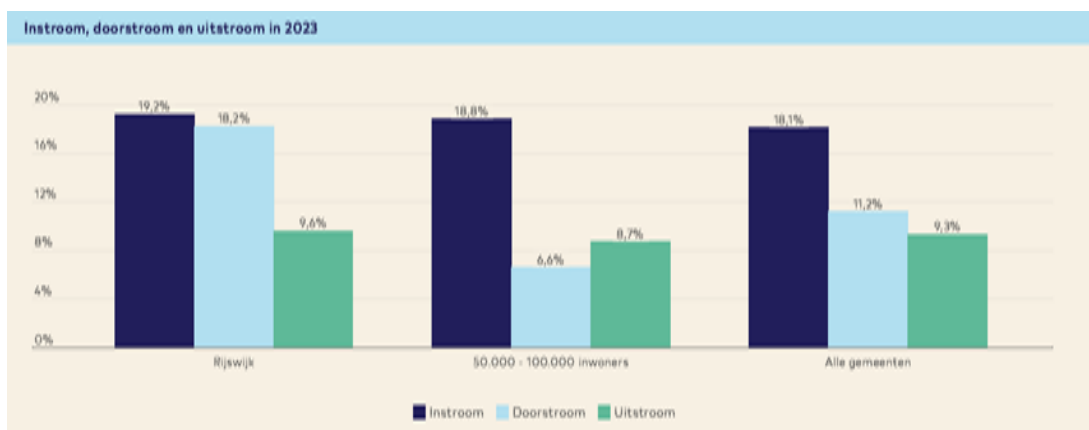
In de maatregelen richten we ons met name op de inhuur op moeilijk vervulbare vacatures. Hier is het belang groot om medewerkers in dienst te kunnen nemen zodat we kunnen zorgen voor continuïteit en het borgen van kennis en ervaring. Bovendien zijn dienstverbanden aanzienlijk kosten-efficiënter.

Maatregelen

Eerder is al geïnvesteerd in het aantrekken van recruiters om onze positie op de arbeidsmarkt te versterken en actief op zoek te kunnen gaan naar kandidaten voor onze vacatures. We zien hier ook de resultaten van. In heel Nederland is de dynamiek op de arbeidsmarkt groot. In Rijswijk blijven we ondanks deze dynamiek en onze groei heel aardig in staat onze vacatures te vervullen. In 2023 hebben we zo'n 79% van alle vacatures weten te vervullen. Daarvan is 34% ingevuld door interne doorstroom en 66% met personeel van buiten de organisatie.

Formatie 1-1-2023	Bezetting 1-1-2023	Vacatureruimte	Aantal opengestelde vacatures
538,7	473,4	65,3	155
Formatie 31-12-2023	Bezetting 31-12-2023	Vacatureruimte	Ingevulde vacatures
573,2	512,4	60,8	119

We zetten de afgelopen jaren sterk in op leren en ontwikkelen in de organisatie en het regelmatig schouwen van het personeel. En dat blijven we doen. We bieden hiermee een expliciet doorgroei perspectief voor nieuwe werknemers. Gelijktijdig houden we zicht op het potentieel in de organisatie en kunnen we gericht verdere ontwikkeling en doorstroom van eigen personeel stimuleren. Rijswijk scoort beter dan andere gemeenten op het laten doorstromen van zittende medewerkers: 18.2% versus 12% in vergelijking met gemeenten in de regio Haaglanden (bron: personeelsmonitor A&O fonds).



Ons traineeprogramma is een voorbeeld waar we jonge, startende arbeidskrachten met potentieel aantrekken en een intensief leer- en ontwikkeltraject bieden. Tot op heden lukt het ons ook goed om dit talent voor meerdere jaren (ook na het traineeprogramma) aan onze organisatie te binden. Bij de opzet van het trainingsprogramma 2024 – 2026 hebben we gekozen voor een sterke focus op het ontwikkelen van toekomstgerichte vaardigheden. Deze vaardigheden zijn essentieel in diverse werkelden, waaronder het Ruimtelijke Domein, waar de schaarste groot is.

Vanaf medio 2023 toetsen we regelmatig waar we kansen zien om inhuur om te zetten naar reguliere dienstverbanden. Eind 2023 is bijvoorbeeld inhuurcapaciteit omgezet naar formatie binnen het nieuwe team Gebiedsontwikkeling en is gestart met de werving van vast personeel. Een ander voorbeeld is het omzetten van de via een aanbesteding ingehuurde consultants in het team Jeugd en Maatschappelijk Ondersteuning naar vaste dienstverbanden. Daarnaast zetten we voor sommige moeilijk vervulbare functies in op een meer continue werving en specifieke zoekopdrachten door onze recruiters. We werken ook steeds vaker met andere vormen van inhuur zoals externe traineeprogramma's voor bijvoorbeeld wmo-consulenten of detavast constructies, waarbij overeengekomen wordt dat de ingehuurde medewerker na een afgesproken periode in dienst treedt bij de gemeente.

Met de provincie en MRDH werken we samen in pools voor specifieke opdrachten. Rijswijk huurt dan uit de pool medewerkers van de provincie of MRDH in voor opdrachten. Dit blijft een vorm van inhuur van personeel maar is vaak goedkoper en kwalitatief beter dan het rechtstreeks uit de markt betrekken van tijdelijk personeel.

Dit jaar wordt elke wervingsactie (zowel reguliere werving als (verlenging van) inhuur op vacatureruimte) vooraf ter toetsing en accordering voorgelegd in het gemeentelijk managementteam (GMT). Hier wordt nogmaals de noodzaak en de beschikbare dekking getoetst. Pas na akkoord door het GMT mag de werving of inhuur starten. Aan deze maatregel is de aangegeven besparing op vacatures ter grootte van € 800.000,- en inhuur ad € 400.000,- gekoppeld.

Tot slot willen we in 2024 ons functie- en salarisgebouw herzien. Door de groei van de stad naar meer dan 60.000 inwoners wijzigt de gemeentelijke inwonersklasse en daarmee de vergoeding van de gemeentelijke ambtsdragers. Het ambtelijk functie- en salarisgebouw is hieraan verbonden. Dit biedt de mogelijkheid ons functie- en salarisgebouw aan de passen en aan zwaardere functies een passende salarisschaal toe te kennen. Met deze aanpassing kunnen we onze arbeidsmarktpositie op strategische functies en specialistische functies verbeteren. We verwachten daardoor minder vaak te zijn aangewezen op noodzakelijke externe inhuur voor het realiseren van de Rijswijkse opgaven.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,
de secretaris,

de burgemeester,

P.M. Schuit

H. Sahin

Bijlage(n):geen