Registratienummer:
1573168

Notitie ter informatie voor commissie / raad

Onderwerp:	Personele ontwikkelingen gemeente Bernheze
Portefeuillehouder:	mevrouw M.A.H. Moorman

Heesch, 19 mei 2021

Kennisnemen van:
Informatie over de in-, door- en uitstroom van medewerkers van onze gemeente en de inzet van externe inhuur.

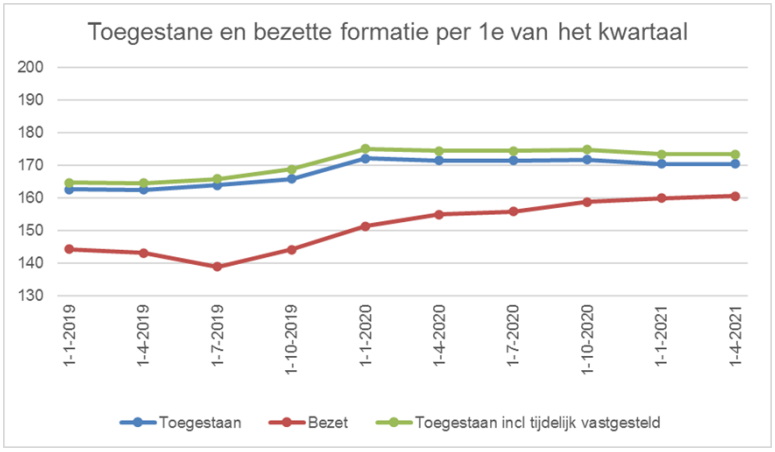
Inleiding
Twee keer per jaar bieden we informatie aan de raad aan over de ontwikkelingen rondom de inzet van personeel. Dat gaat zowel over het ontstaan en de invulling van vacatures, als over de inhuur van personeel van derden.

Toelichting

1. Algemeen

Dienstverlening is mensenwerk. Het belangrijkste middel om onze dienstverlening op niveau te brengen of te houden is de inzet van de juiste mensen op het juiste moment. Op het gebied van personele inzet is er veel beweging in onze organisatie. Hoe ziet die beweging eruit? Wat speelt er op het moment? Hoe zorgen we dat we de goede mensen aantrekken en aan ons weten te binden? Daar gaat deze notitie over.

Formatie en bezetting

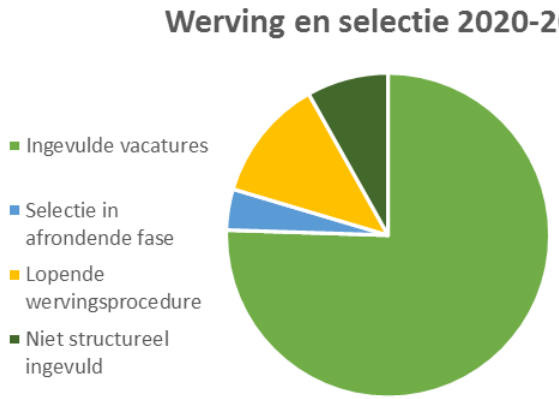


De afgelopen jaren is er een aantal keren extra (tijdelijke) formatie toegekend door uw gemeenteraad. Dat was met name het gevolg van de aantrekkende economie, met extra taken als gevolg. Niet de volledige toegestane formatie is ook ingevuld, bijvoorbeeld in afwachting van een teamontwikkeltraject.
In het kader van de doorontwikkeling van de organisatie is er zowel tijdelijk als structureel extra formatie nodig. Een van de stappen in de doorontwikkeling van de organisatie is het herintroduceren van een extra besturingslaag.
Hiermee beogen we de sturing dichter bij de operatie te organiseren, waardoor er meer grip komt op de operatie en de werkzaamheden en we onze doelstellingen voor inwoners en ondernemers beter kunnen bereiken. De gemeenteraad heeft hiervoor in maart extra budget toegekend. Dat geldt ook voor de taskforce RO.

Uitstroom en vertrekredenen
Ons uitstroompercentage ligt de afgelopen jaren rond de 10%. Dat zien we ook bij andere gemeenten. De uitstroom is dus 'normaal'. We voeren exitgesprekken met medewerkers die vertrekken. Daaruit blijkt dat medewerkers overwegend met een positief gevoel vertrekken. Met verbeterpunten die worden genoemd, zijn we aan de slag in ' Terug naar de kern'.

Doorstroom en instroom
Ons instroompercentage was in 2020 13%. Dat is vergelijkbaar met andere gemeenten. We proberen waar mogelijk vacatures in te vullen met interne kandidaten. In 2020 konden op die manier 4 medewerkers doorstromen naar een andere functie. Onlangs hebben we van de 8 beschikbare functies als teamcoach er 5 met interne kandidaten in kunnen vullen. We zijn er trots op dat we zoveel talent in huis hebben.

Vacature-invulling
In 2020 zijn 34 vacatures opengesteld, met het doel om 37 medewerkers aan te nemen. Voor enkele vacatures werden meerdere medewerkers gezocht, zoals bijvoorbeeld voor de vacature van BABS. In 2021 zijn tot nu toe 5 vacatures opengesteld, met het doel 12 medewerkers aan te stellen. Voor de vacature van teamcoach waren we op zoek naar meerdere medewerkers. Op alle opengestelde vacatures zijn inmiddels 37 personen werkzaam. Momenteel zijn er nog 6 lopende vacatures, 4 vacatures zijn (nog) niet structureel ingevuld[1] en 2 procedures zijn in een afrondende fase.
Een vacature heeft een gemiddelde doorlooptijd van 40 dagen, van datum plaatsing tot arbeidsvoorwaardengesprek. Het aantal reacties dat binnenkwam op extern uitgezette vacatures varieerde tussen de 0 en 97 reacties.



Voor de functie van teamcoach hebben we 5 geschikte interne kandidaten en 2 externe teamcoaches aangesteld. Voor de 8ste

[1]

Inhuur van externen
Het beroep op de knelpuntenpot is op het moment groot, dit kent een drietal oorzaken, welke we hierna nader toelichten:

- ***Nieuwe taken binnen bestaande formatie***

Wanneer nieuwe taken op ons afkomen of nieuwe ambities, vangen we deze vaak op binnen de bestaande formatie. De toename van werk is dan te gering om hiervoor iets in de formatie te doen. Dit is de logische en meest efficiënte keuze in een organisatie van onze omvang. Door telkens een klein beetje meer werk toe te voegen, zitten de takenpakketten van medewerkers uiteindelijk propvol. Dat maakt dat we relatief snel zijn aangewezen op inhuur in geval van ziekte of het ontstaan van een vacature.

- ***Parkeren van vacatures***

Mede door de fase waarin wij ons als organisatie bevinden – de doorontwikkeling van de organisatie – is de mate van inhuur hoger dan in onze ideale toekomstsituatie van toepassing is. Dat was een bewuste keuze. De mate van flexibiliteit en wendbaarheid en de inzet van extra specialisme die door inhuur wordt

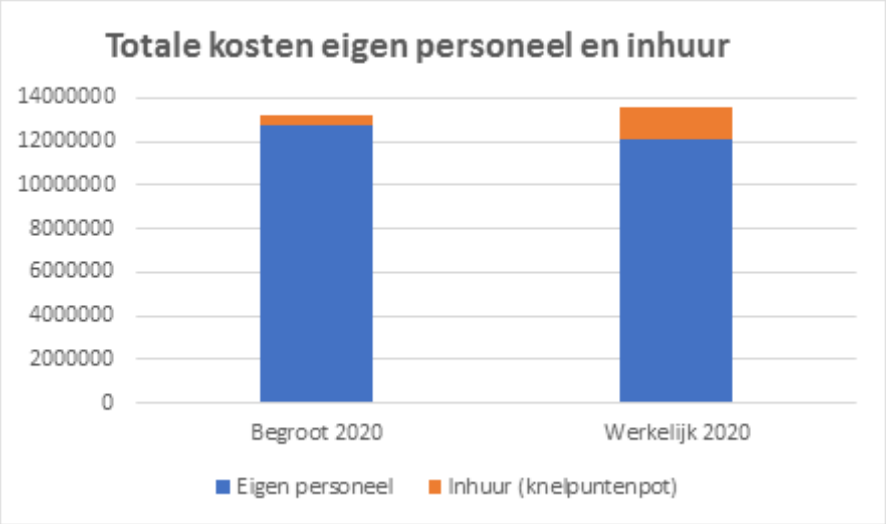
gecreëerd, hadden we nodig om de gewenste situatie te kunnen realiseren. Ondertussen is het merendeel van de vacatures die we parkeerden opengesteld. De inhuur is nog wat hoger, in afwachting van de daadwerkelijke invulling en overdracht. In november 2020 werden er nog 12 medewerkers ingehuurd op geparkeerde vacatureruimte, op het moment is dat er nog maar 1.

- ***Langdurig verzuim***

Wanneer een medewerker een aantal dagen of weken ziek is, vangen we dit binnen de eigen formatie op. Wanneer de ziekte langer aanhoudt, is dat vaak geen haalbare oplossing gezien de (extra werk)druk die er dan in het team ontstaat. In de afgelopen jaren hebben we met de nodige langdurige ziektedossiers te maken gehad. Dit betekent dat we relatief vaak een beroep moeten doen op de knelpuntenpot.

Eigen personeel en inhuur zijn communicerende vaten

Op hoofdlijnen zijn de kosten voor eigen personeel en ingehuurd personeel communicerende vaten. Als er meer formatieplaatsen niet bezet zijn, stromen er meer gelden in de knelpuntenpot. Tegelijkertijd is er meer (ingehuurd) personeel nodig om het werk zoveel mogelijk doorgang te laten vinden. Dit maakt dat de totale begrootte kosten voor personeel beperkt worden overschreden. Vanuit financieel oogpunt is de hoogte van de inhuur niet problematisch te noemen.



Bijlage(n)

- Q&A Aantrekken van de juiste medewerkers